

学校的理想装备

电子图书·学校专集

校园网上的最佳资源

谋职金点子



## 谋职金点子

更新职业观念 提高自身素质

## 第一章 如何面对下岗和重新了解自我

职工下岗待业，是我国社会主义市场经济条件下，在企业转制中出现的必然现象。对于下岗职工来说，将面临着新的考验。

### 如何面对下岗的现实

新中国建立后，党和政府虽然花了极大力量来解决人民群众的就业问题，但由于我国的社会生产力尚不够发达，又加上人口众多，怎样才能使绝大多数有劳动能力的人充分就业，就一直成为党和各级政府日常工作的重要组成部分。但尽管这样，我国由于人口多，工业尚不够发达，就业问题对我国各级政府甚至是整个国民经济的压力仍是沉重的。50年代初期，全国大约有400多万城镇人口待业；70年代初待业人口总数已逾千万，由于文革十年将国民经济破坏到了崩溃边缘，因此文革后中国的待业人口大增，据有关部门粗略统计，待业人口达到了3000多万人以上。

随着改革开放的深入，随着社会主义市场经济的建立，企业被推向市场经济的海洋和国家从法律上也开始允许企业破产、倒闭、兼并，而且这一问题在今天已变得越来越严重。党和政府对存在大量下岗、待业人口这一情况极为重视，近两年为解决下岗职工的再就业问题，一方面迅速推广了待业保险制度，另一方面要求各地政府开展再就业工程，运用就业服务体系对下岗6个月以上者进行就业指导和专业训练，国家还加强了就业服务机构和人才市场的建设，要求这些机构和市场为待业者介绍就业信息、求职方法，直至找到工作。还在政策上大力倾斜，如规定对企业招用的下岗人员，劳动部门可将其享受的待业救济金拨付给企业，作为企业支付工资的补贴。

职工下岗，一方面党和政府有责任帮助他们实现再就业，但另一方面，下岗职工最终能否实现再就业，其关键还在于下岗职工能否转变观念，正确地认识自我，从而重新在社会主义市场经济中找到适合自己的位置，而要做到这点的第一步是如何了解自己所处的客观环境与形势。

### 如何了解再就业的客观环境

职工下岗后在考虑再就业选择职业时，面临的客观环境与形势是十分复杂的，有时是既互相对立又互相联系。人们要想择业成功，就必须善于驾驭这些既互相对立又互相联系的因素，使它们统一于你的择业过程之中。

为了便于读者理解上述就业环境的诸因素，下面逐项加以解释。

#### 了解再就业的客观环境

再就业环境主要包括四个方面的内容：

第一，国民经济的发展状况。众所周知，工业、农业和第三产业的发展状况与比例，决定着就业机会的增加与减少。没有国民经济的发展，就没有就业机会的增加。

第二，国家就业政策的导向。国家的劳动就业政策对公民的择业就业，往往有着重大的影响。比如，在新中国成立初期，政府实行生产自救，以工代赈的就业方针；70年代的知识青年上山下乡；改革开放以来的“三结合”就业方针；以及目前正在进行的“企业自主用工，公民自主择业，社会提供

服务”的市场就业方针。这些方针都属于国家就业政策导向的范畴。

第三，择业者所在地区的劳动就业形势。其中包括其所在地区待业人员的数量多少，待业率的高低，以及择业竞争的激烈程度。

第四，待业者、择业者所在地区的就业服务体制的发育程度。它包括政府职能部门设立的就业中介机构；集体或个体主办或联办的就业中介机构。如职业介绍所、劳务市场、人才信息市场等。

择业者所在地区的就业中介机构发育得是否完善，它们的服务是否活跃，对劳动者择业就业有着重要的作用，这种作用随着社会主义市场经济就业机制的建立，将会日趋明显。

#### 了解就业信息

就业信息，简单地说就是用工单位的招工信息。

在我国，目前的就业信息发布场所主要是各类中介机构和用工单位。另外，熟人、朋友、同事、亲戚及邻居也会带给你某些就业信息。

就业信息的传递方式，在现代社会主要是通过报刊、广播、电视、广告、通信等媒介进行的。

实践证明，一个人拥有的就业信息越多，他的择业余地就可能越大。

一个下岗择业者可能已经拥有若干个就业信息。但具体到某一个择业者来说，众多的就业信息中，究竟哪一个就业信息是值得其认真对待呢？在这里，就遇到一个就业信息的筛选问题。

在电子技术高速发展的今天，对就业信息的收集和筛选完全可以通过软件设计让微机进行处理。但在目前，微机在我国的劳动就业领域里运用得还不广泛。不过，这并不影响我们对就业信息进行有效的筛选。

根据众多再就业者的就业实践表明，只要掌握了以下筛选原则，择业者完全有可能在众多的就业信息中，筛选出最有把握、最有价值的就业信息。

#### 比较原则

当你拥有两个以上的就业信息的时候，就要按照比较原则，对它们加以比较。

在这里，所谓的比较主要是指两方面的内容：一是要比较这两个就业信息的职业条件，看哪一个职业条件与你的素质吻合或者接近。也就是说根据你的能力，你认为哪一个职业更适合你从事。二是要比较这两个职业的就业渠道，或者说是比较职业的取得门路，那一个更容易获得。

有不少人可以同时拥有多种职业技能，但很少有人可以同时拥有多条就业门路。一种职业你能干得了是一回事，但这种职业让不让你于是另一回事。古人讲：“善走需得途。”不通过一定的途径，人们很难达到一定的目标。所以，择业者面对几个就业信息时，应该通过比较，权衡出哪个职业是你最有把握得到的职业。比较原则是筛选就业信息的基本原则。

#### 迅速原则

所谓迅速原则，是指当你在进行就业信息筛选时，一定要考虑取得某个职业岗位时间的长短。比如，有甲、乙两个职业。你在取得甲职业岗位方面可能有九分把握，而在取得乙职业岗位上你也许只有七分把握。但甲职业的取得要花一年时间，而乙职业的取得也许只需花三个星期时间。在这种情况下，一般来讲，你应选择乙职业作为主攻目标。因为，谁都知道“夜长梦多”，更何况就业信息千变万化，择业竞争非同儿戏。正如鲁迅所说：“与其明年喝酒，不如即刻喝水。”

### 捷径原则

走捷径，这是连某些动物都具有的本能。人在职业的选择上也应该贯彻捷径原则。比如，甲、乙两个职业分别在 A、B 两处。但你的住处距 A 处 20 公里，距 B 处只有 10 公里。如果你在谋取甲、乙两个职业岗位时，具有大体相当的把握。一般来讲，在一般情况下，你应以 B 处的职业岗位为主攻目标。即把距你最近的职业目标作为优先选择对象。其中的道理很简单。舍近求远历来是下策。

### 了解就业渠道

就业渠道，通俗地说，是就业的门路。

在现代社会，由于市场就业机制的运营，每一个择业者，都可能拥有几种就业门路或多条就业渠道。

依靠国家或当地政府安排就业是一条就业渠道；待业者自愿组织起来，兴办实体就业也是一条渠道；劳动者通过亲朋好友自谋职业同样是一条就业渠道。

不管是投亲靠友，还是朋友互助，只要属正当的择业就业行为，均是利国利民之举，同样均不失为一条就业渠道。

就业的渠道，在市场就业机制下，显然比在“统包统分”就业机制下要宽广得多，但是，就业渠道无论怎样宽广，择业者在通过时也还是有一定的疏通工作需要做。这就是怎样通过就业渠道的问题。

要想顺利地通过就业渠道，实现自己的职业目标，必须注意做好以下几点。

### 弄清环节

所谓弄清环节，即是要了解清楚你在追寻职业目标的过程中，可能遇到哪些中间环节。假设我们的目的是上楼，而你在上楼的时候，必须知道楼梯的位置和中间的台阶。

当你去争取一个职业岗位的时候，可能会遇到层层关卡。比如，公关部、人事科、劳资科、厂长、经理、董事会、董事长或其他企业主管部门的干预，这种关卡的多少，往往和用人单位的所有制形式、办事效率、管理水平、领导者素质有很大关系。对于这些中间环节，你必须心中有数。

### 超前预测

所谓超前预测，就是择业者应根据自己获得的就业信息的来源，以及帮助你牵线搭桥，推荐就业的单位和个人同用工单位的关系，来调查了解、分析研究，可能在哪一道关卡上你会受到阻碍，从而提前做好疏通的准备。

### 超前工作

所谓超前工作，是要择业者事先对那些可能阻碍自己就业的环节进行疏通。

超前疏通的办法很多：可以是自荐、互荐；可以是友情联络；也可以是志趣联络。具体的细节方法我们将在后边予以介绍。总之，只要是合法的、合乎道德的，你都可以大胆使用。在这个前提下，任何有效的方法都是可选的方法。

### 了解再就业用工条件

再就业用工条件，即用工单位在招用工人时提出的招工条件。在再就业行为中，用工条件是随用工方的产业、行业和职业要求状况的变化而变化的。劳动者在择业就业时，应首先着眼于招工单位的用工条件。

那么，一般情况下用工条件具体包括哪些内容呢？总的来看大体有下列条款：

#### 身体条件

所谓身体条件，一般是指人的体质状况。其中包括身高、相貌、健康状况。身体条件是用工的基本条件。它因职业的不同而有差异。

#### 性别条件

从理论上讲，职业是不分性别的。但是，不同性别的劳动者其职业能力是有差别的。人们性别的不同导致了生理条件的不同，而生理条件的不同，则在一些职业的适应性上产生了差异。所以，有的职业适宜女性从事，有些职业则适宜男性从事。

因此，在就业行为中就产生了性别条件。即在招工中要求招收的是男性，还是女性。

#### 年龄条件

按照现行规定，我国公民从事劳动的最低年龄为 16 周岁。使用低于 16 周岁的人，将被视为录用童工，会被依法追究刑事责任。

在职业类别中，不同类别、层次的职业，对劳动者年龄的要求也有所不同。比如饭店、宾馆的服务员，其职业的年龄要求则比较低，就是说这类职业需要和适宜年纪轻的劳动者从事，而像供销、采购之类的职业，一般要求年龄稍长的劳动者从事。

#### 资历条件

人们拥有的、能够从事某种职业劳动的知识、经验、技能水平等，即构成了就业行为中的资历条件，资历往往体现着能力。所以，企业在招用工作人员时，一般都要求择业者应具备一定的资历。比如，文化资历，要求择业者具备初中、高中或大专文化程度；技能资历，要求劳动者具备一定的技能资格。例如，宾馆招用厨师，公司或工厂招用小车司机，往往要求择业者应是经过正规培训的等级厨师，或是通过资格认定的驾驶员。

#### 品质条件

从理论上讲，品质条件包含在素质条件之内。在就业行为中，它往往指择业者的人格条件。例如，招工单位要求择业者思想品德好、作风正派、忠诚可靠等。实际上职业要求的品质条件，是很复杂也很具体的。比如会计、统计这类职业，不仅要求从业者正直、忠诚，而且还要求其严谨、细致和善于分析。再如，购销人员的品质要求也不只是限于正直、忠诚，还要求他为人大方、热情、周到和善于表述。

一般情况下，招工单位对择业者的品质要求，往往是抽象的，以致于使其在就业行为中变成了一种比较虚的概念，或是变成了招工主管人对择业者的“印象分”。

随着市场经济的发展和市场就业机制的运营，可以预见，各用人单位在招工吋，会将品质条件制走得更具体、更实在，使其更合乎职业道德的要求。

通过以上分析，我们可以看出，用工条件包含着职业条件。同样是一个职业，但由于这个职业所在的部门、行业和单位的不同，往往在招工吋被附加着不同的招工条件。对这一点择业者应予以充分地注意。

#### 了解再就业招工程序

所谓招工程序，是用人单位录用职工的实施程序。在现行的就业机制下，招工程序大致如下：

**报名登记** 只要是批量招工，报名登记即是第一道程序。比如，交验身份证件、户籍证明；审阅学历证明材料和技能水准证明材料；填写报名登记表等都属于报名登记的范围。

**择优录取** 择优录取是用工单位挑选职业合适人选的重要步骤。

在具体实施上，择优录取一般是通过文化知识考核，职业技能考核，口试、面试、实地操作、资格复查等测验程序来完成的。

**用工劳动合同的签订** 目前，我们国家的各类企业，都正在推行全员劳动合同制。择业者在被用工单位录用的时候，要按照国家和有关方面的规定与用工方签订劳动合同。

劳动合同签订后，还须经有关部门给予鉴证，以强化其法律效力。

**试工期（也叫试用期）** 所谓试工期，是指经用人单位和择业者双方同意，而采取的正式上岗前的过渡阶段。

在实行“企业自主用工、公民自主择业”的市场就业机制下，要想实现人与职业岗位的科学配置，真正做到“职得其人，人适其职”，不管是用工方还是择业者，都必须对试工期给予高度的重视。

试工期是实现企业与择业者“双向选择”的重要方法和程序。因为，通过试工期，择业者可验证自己对某种职业的适应能力，或验证自己对某个工作单位的适应能力。

## 如何制定一个可行的再就业计划

**制定计划应遵循的原则**

待业后为尽可能顺利地再就业，安排好一个再就业计划至关重要，在制定计划时应遵循如下原则：

**确定时限原则**

世界上的任何一种选择都有时效性，职业选择的时效性更强，所以，对于你所追求的职业目标，必须划定一个大致的时效期限。如果到期不能争取到手，原则上应迅速放弃这个职业目标。因为，长时间的争取一个职业目标容易将人们导入误区，从而丧失许多良机。

请记住：选择没有时限，就等于没有选择。

**目标多元原则**

好猎手们都知道，如能有多个目标可供选择的话，则其收获必然甚大。

当人们在进行职业选择时，也应该使自己拥有若干个职业目标，切忌单打一。因为目标单一，意味着你的机遇少，而机遇少则意味着你的取胜系数低。

所以，你在选择职业时，不妨参照升学考试录取的办法，对自己所要争取的职业目标排列成第一志愿、第二志愿、第三志愿。这样，在争取某个职业目标产生失误时，就可以迅速转移到下一个职业目标上。

**梯级渐进原则**

人们发明梯子的目的，在于分解、减少自己与要达到的目标之间的距离和难度，从而使自己分阶段、分层次地逐级接近目标。

同理，人们在追求一个较理想的职业目标时，为了确保成功，也必须采用类似办法。即，你可将自己的择业计划，分解成若干个实施阶段，分层次、有步骤地推进。这样做的好处较多，一是可以使你的择业过程循序渐进；二



是在实施计划的时候一旦遇到意外情况，或者发现原定的“职业期望值”不正确，难以实现既定目标时，可用较小的代价调整到正确的方面。

采取梯级渐进法，可使你的择业步骤稳妥可靠。同时也能帮助你在作出选择时，具有较多的灵活性。

#### 多维观察原则

古诗云：“横看成岭侧成峰”，就是说同是一件事物，由于人们所处空间位置的不同，所以看法也就有区别。

在社会上，我们要对一个职业岗位形成一个较完整的印象，也必须采取这种方法，即从多种角度去看待一个职业，以便对其形成一个正确的“职业期望值”。这就是多维观察性。

比如，在当今社会上普遍存在的结构性待业问题，即“有人没事干，有事没人干”。究其原因，除去社会职业价值导向有误外，待业者、择业者本身看问题的角度不正确，也是重要原因之一。

现在，不少待业者在择业时，只看到了现时的某种职业比较“吃香”、“热门”，而没有看到或不愿看到，这种职业已经人满为患的状况，因此盲目地投入很大的精力，去争取这种可望不可及的职业，不少待业者又只看到现时某种职业其比较艰苦的一面，而没有看到或不愿看到这种职业的“曲径通幽”之处。

只要能采取多维观察法去看问题，你会发现，那些目前可能是艰苦一些，尚不热门的某些大众化的职业，可能正是你实现抱负、大展宏图的工作岗位，有可能正是未来热门职业之一。

与其蜂涌而上抢某些“吃香”职业，不如激流勇退，独辟蹊径，在“人迹”稀少的地方取得成功。

只要你能采取多维观察法看问题，你还会发现，任何职业对于择业者都有不利的一面，并且，职业的价值越高、层次越高，其给从业者带来的困难烦恼就越多。这也可能是那些高层次、高价值的职业难以为一般人所从事的重要原因之一。

所以一般来讲认为，在确定你对某一职业的“职业期望值”时，必须对这个职业进行多维观察。看问题越全面，你的择业失误就愈少。

#### 积极培养未来职业的兴趣

职业兴趣在人的就业活动中，占据重要的地位。没有哪一个人可以在他不感兴趣的事业上获得空前的成就。

有兴趣即表示其在工作中能获得某种快乐。如果人能在他感到快乐的心态下从事工作，那么，不管这种工作如何繁忙，如何劳累，都不会对他形成负担。相反，他会把这种繁忙和劳累看成是一种精神享受或是一种自我价值的体现而乐此不疲。人们只有在这种心态下，才能够有所发明、有所创造、有所进步。

但是，我们应该看到社会上的各类职业，并不都是为了使你感兴趣而产生的。换句话说，世界上能够使你感兴趣的职业是有限的。同时，即使你感兴趣的职业也不见得你就能够把它争取到手，或永远保持其兴趣。

事实是，由于人们自身素质的不同和性格的差异，导致了职业兴趣的多样性。你感兴趣的职业，别人不一定感兴趣；别人感兴趣的职业，你不见得就喜欢。刚开始从事的职业，你可能不感兴趣，但是在从业之后，你也许会在这种职业产生新的兴趣。反之，开始从事的感兴趣的职业，干了一段时间

后，你可能会对它失去兴趣。

因为，人的兴趣是会变化的。

那么，我们应该如何培养自己的职业兴趣呢？一般来讲培养职业兴趣的方法主要有以下三种。

就业前应拓宽对所选职业的认识面

所谓职业认识面，是指你了解的职业种类的多少和你对各类职业性质认识的深浅。你在就业前，认识的职业种类越多，对职业的性质了解得越细致深入，你的职业兴趣就会越广泛。职业兴趣越广泛，你的择业动机就越强，择业余地也会相对地越宽广。

所以，在就业前拓宽职业认识面，是培养职业兴趣的基础。

建立必要的社会责任心

挑选职业并不能单凭自己的兴趣。当就业环境和自身素质决定你必须干自己不喜欢的工作时，你应该拿出必要的对社会负责的态度来，培养自己的职业兴趣，即所谓干一行，爱一行。事实上，在就业时，多数人并不总是能够挑选到自己的理想职业。当你还不能选择到自己满意的职业时，就必须尽快调整职业期望值，适应就业环境，在不理想的职业岗位上，培养职业兴趣，干出一番理想的事业来。

“把没有意思的工作用自己的努力很有意思地去完成。”美国钢铁大王戴尔·卡耐基这样告诫人们。

“先结婚，后恋爱”的心理准备

人在和职业“谈恋爱”时，如能在结合前就谈得“情投意合”，当然是一种理想的配置方法。

不过，多数人的就业实践表明，人们走上职业岗位的方法有多种多样，有被别人安排的，有自己找到的，有撞上的，有捡来的，有被迫干上的。

除去自己找到的职业外，其他几种就业方法都是被动的。被动得到的职业，你也许会对它产生兴趣，其方法是“先结婚，后恋爱”。

社会上的不少职业，人们刚开始从事它的时候，可能对之毫无兴趣。但是随着人们从业时间的延长和职业技能的提高，加之对职业意义的全面了解，特别是当人们能够在这些职业岗位上取得一定成绩的时候，其职业兴趣就会大大增加。

所以，当人们在不能依靠自己的兴趣选择职业时，或是面对几种职业，你对哪一种也谈不上有什么特殊兴趣时，最好采取“先结婚，后恋爱”的办法，即先从业上岗，而后培养兴趣。

只要你专心地、深入地去从事某种职业，你会发现“她”有着使你倾心的地方。

最好达到“量体裁衣”

我国近代著名的教育家陶行知先生，曾讲过一段发人深醒的话：“我觉得学问中有一个大问题，即‘择业问题’。我以为择业时要根据个人的才干和兴趣，做事要有快乐，所以我们要根据个人的兴趣来择业。但是我们若要成功，我们必须要有那样的才干，而这些才干又往往是在从事了其职业后，从干中培养出来的。”

才干，一般是指人们最拿手，最擅长的某些知识或技能。在通常情况下，才干与兴趣有着互相推动的效应。即，兴趣产生才干，才干助长兴趣；同时才干也能产生兴趣，兴趣又会强化才干。

当然，在择业者初次择业时，最好是以自己所拥有的才干，即擅长的知识和技能，去选择职业。因为，根据自己的才干适应职业的状况择业，往往更趋向于职得其人、人适其职的最佳就业状态。在这种最佳状态下就业，你的工作才能做得愈有兴趣，愈做愈长才干，最后的结果可能使你成为某一职业领域内的人才。

人与人的才干是不相同的。在就业过程中，根据个人所拥有的才干，“量体裁衣”地选择职业，是培养职业兴趣、造就职业人才的最佳方法。

### 要实现再就业了解自己很重要

求职应试是一个了解自我、寻找职位、实现自我价值的过程，没有经验的求职者经常在谋职中失败。或者是经常易职，总也找不到对自己合适的工作，其中重要的原因就是求职时没有真正了解自己，感情用事，盲目选择。有的人求职缺乏计划，操之过急，只顾茫无目的地往各个用人单位发出成百上千封求职信；有的过于盲动，今天换一个工作，明天换一个工作，这山望着那山高，始终没有树立自己的求职目标或事业目标。

因而每一个再就业求职者，在再就业时首先要考虑一下自己到底是一个什么样的人？工作要求是什么？你到底该找份什么样的工作？这比你匆匆忙忙地发一大堆个人简历或以后三天两头换工作重要得多。如果你不清楚自己想干什么，自己擅长干什么，求职信和个人简历写得再好也没有用。

只有正确地估价了自己，才能面对现实，在各类错综复杂的招聘信息面前，慎重考虑，权衡利弊进行选择。只有全面地认识自我，才能在应聘中把握自己的优势，扬长避短，合理地塑造与表现自我，达到求职的目的。若对自己缺乏应有的认识，将对求职择业造成不利影响。

想正确地评估自己是件颇为困难的事情。“不识庐山真面目，只缘身在此山中。”自我评价受主观感情影响太强烈，尤其是年轻人上进欲望强烈，有些人常常过高估价自己，以天下大事为己任，叱咤风云，口若悬河，结果却是志大才疏，眼高手低，一事无成。

要想正确地评价自己，一要客观，站在别人角度来评估自己；二要全面，要正确认识自己的优缺点长短处，考虑自己适宜在什么单位与环境中工作，如何扬长避短。

#### 兴趣的自我判断

哲学家尼采曾说过：“想知道你自己是怎样的人，只要看一看你自己喜欢什么。”

兴趣是一种态度，往往伴随着被一定的对象吸引的行为特征。在兴趣背后存在着所谓的欲求或冲动。因此“为满足某种欲求而倾心的状态”即为兴趣。

当欲求得到满足时便产生“欢快”的情绪，当欲求得不到满足时“不快”便产生了。欢快的情绪即“喜欢”，不快的情绪便是“讨厌”。

兴趣是一种伴随着情绪性与行为性的态度。兴趣是适应性的基本条件，也是人的所有行为的原动力，强行去做自己丝毫不感兴趣的事情，决不可能持久。归根结底，人只有喜欢的事情才做得好。

人们在拒绝做某事时通常用没有时间做为借口，其实没有时间做只是不愿做而不去做的推拖。如果是真正喜欢，那他无论如何也会去做的。但也有

些兴趣是潜在的，如果不能偶合，亦即没有机会，便无法显示出来。相反，因为一次小小的成功而产生兴趣，经过努力取得进步，最终发展到喜爱的，也不乏其例。

但是要注意的是，兴趣并非成功的充分条件。兴趣、特长、成功之间的关系好比摩托艇的马达马力与驾驶员之间的关系。马达相当于特长或能力，驾驶员的能力则相当于兴趣，他决定小艇的马力能否被充分发挥。小艇前进的距离便是成就，成就由马达、驾驶员与其它环境因素的综合作用决定。

#### 性格的自我判断

一般来说，个人意识到的性格（自我理解），表现在行动上（观察、实验的结果），未必与这个人本来的特性（能力、兴趣、性格、价值观等）相一致；性格特征必须多方面地、持续地、科学地观察、归纳和集中；性格不会凭特殊的心理疗法而发生激变，但只要本人已意识到，从而进行坚韧不拔的努力和训练，它是会慢慢地发生变化的；人的本性在危机关头才能暴露出来。所谓危机关头，指的是一个人抑制不住喜、怒、哀、乐等情感，失去了心理平衡的状态。争论、吵嘴时，人们的本性才能充分暴露出来，原因就在于此。下面即是性格自我诊断的两个量表：

#### 外向行动型性格测评表

（问）你对自己的看法如何？

1. 性格开朗、喜欢聊天。
2. 能够马上溶入新的环境。
3. 经常同朋友产生借贷关系。
4. 与其事先考虑能否成功，倒不如先干着看。
5. 工作时在要点上得到指示就足够了。
6. 发生事故不惊慌，能想办法摆脱困境。
7. 不重视外表，更重视内在。
8. 闲暇时，喜欢和大家一块嬉戏打闹。
9. 和谁都能轻松交往。
10. 与其制订计划，更喜欢付诸实干。
11. 行动时先动手后动脑。
12. 别人认为自己为他人服务的精神旺盛。
13. 房间的门一般敞开着。
14. 认为处世要“先发制人”。
15. 能同时做两件事情。
16. 听别人说话，脑子里会不断涌出新主意。
17. 如果害怕失败便什么也不做。
18. 和朋友谈话时旁若无人。
  
19. 认为人生需要互相提携。
20. 认为“人生靠运气决定”是无稽之谈。
21. 有诸多事该做时，不知从何处着手。
22. 对别人的请求不予拒绝。
23. 心里存不住话，不吐不快。
24. 吃东西先从好吃的开始吃。
25. 能边说话边做总结归纳。

26. 马上可以领会新工作的要领。
27. 必需的东西大多能用寺钱买到。
28. 认为“朋友的朋友即是我的朋友”。
29. 经常帮人出主意。
30. 喜欢忙。
31. 空闲时不知如何打发时间。
32. 别人认为自己会照料别人。
33. 写信不打草稿。
34. 学问如果对实际生活无补就毫无意义。
35. 比起旅行社集体导游，更想单独旅行。
36. 知道行不通时，马上改变方法。
37. 首先从十拿九稳的事情干起。
38. 看到别人干错事马上提醒他。
39. 对社会上发生的事非常关心。
40. 喜欢冲锋在前，大刀阔斧地干事，但对处理善后事宜却不擅长。
41. 别人认为自己可爱。
42. 说话时视对方态度，随时调整自己的语气、态度等。
43. 看到电视中精彩的体育节目，会情不自禁地拍手叫好。
44. 过路口时，红灯亮但没车来时就穿过去。
45. 认真听取他人的劝告。
46. 很有灵性。
47. 自杀者即使有理由也是傻瓜。
48. 很受孩子们欢迎。
49. 常常受到老人们的善意相待。
50. 认为人生充满惊险才有趣。

自我判断方法：

读完以上 1~50 条后，认为“所言极是”者，画“ ”；认为“全非如此”者，画“×”；“不置可否”者，画“ ”。

“ ”为 2 分，“ ”为 1 分，“×”做 0 分计算。分别纵向计算 I~V 的得分，记入得分栏内。再把 I~V 的得分合计起来，即得到总分。

总分在 70 分以上为“行动型”，40 分以下者为“非行动型”，41—69 分者可视为倾向不明。I—V 的说明如下：

区分外向性和内向性是迄今为止最常用的性格测试方法。得高分者即外向性，得低分者就给贴上内向性的标签。接受测试的人，全都分属于其中之一。

然而，现实生活中并非完全如此，有的人同时带有外向性和内向性的特征，相反，有的人则很难说清与哪种类型有缘。

外向“行动型”中，乐天派、开朗的人占多数，他们在为人处世上灵活多变，八面玲珑；然而在另一面，他们也做事马虎，松散，有始无终，容易急躁。

因此，在这种测试中，取得 70 分以上高分，属于外向行动型的人，能在后面的测试中也取得高分，从而同时属于内向“思考型”者，是很少见的。如果谁能将两者的优点兼而有之，那他就是“如虎添翼”，他的性格可以说

是完美的了。

之所以这么说，是因为外向行动型的人的优点的反面还有其令人不快的东西，而内向思考型人的长处可以消除它；而内向思考型背后隐藏的缺陷，可以由外向行动型的爽快去消除。如此就能留下两种性格类型中令人满意的优点而克服其缺点了（如果两方面的得分都低，情况则正好相反）。

总之，参加测试不会左右一个人的价值，各位尽可轻松地回答。

内向思考型性格测评表

（问）你是怎样看待自己的？

1. 有些东西对实际生活尽管不起直接作用，但又是必要的，所以想学习。

2. 别人求助时如不方便就断然拒绝。

3. 认真考虑，然后才行动、说话。

4. 总是把表对得很准。

5. 生活态度是“三思而后行”。

6. 性情总是“水波不惊般平稳”。

7. 收到信件、包裹马上就回函。

8. 做事时先确定不会失败后才开始行动。

9. 做事时考虑先后缓急。

10. 对他人的事情尽量不插嘴。

11. 工作先安排好顺序，所以忙而不乱。

12. 综合自己的想法后再说话。

13. 几乎从不丢失携带的物品或失手打碎东西。

14. 笔记中的字的大小形状始终不变。

15. 别人说你面无表情。

16. 不受一时的气氛所左右。

17. 一经决定便尽量遵守。

18. 写重要的信件或文章时必打草稿。

19. 从不因一时冲动而买东西。

20. 买食物首先注重营养平衡。

21. 没事不打电话。

22. 将筒状牙膏从下向上工整地卷着用。

23. 尊重每个朋友的个性，决不勉强。

24. 虽然情绪有些不好，但仍把分配的工作做完。

25. 信奉人生有许多东西不能用金钱买到。

26. 决不泄露朋友的秘密，背叛朋友的信任。

27. 借东西到期一定归还。

28. 怕出麻烦，门窗一般都关闭着。

29. 打电话之前先考虑好说话的先后顺序。

30. 彻底寻找失败的原因。

31. 高效率地记笔记，有自己的一套方法。

32. 亲自充分调查入学学校和就业单位。

33. 得到详尽说明后，才开始工作。

34. 即使别人打破规律，自己也不随波逐流。

35. 在人生中比起才能来，气质更重要。

36. 做事时比起率先行动更善于善后处理。
37. 不管多么急也不加塞儿。
38. 经常发现报上的校对错误。
39. 外出旅行前准备好洗脸毛巾。
40. 闲暇时喜欢猜谜、读书等行动。
41. 出了麻烦尽可能不去找人商量，而是独自一人思考。
42. 做事有条理，一切按计划行事。
43. 把书信重复几遍才放下心来。
44. 不干完手头的事不接新的工作。
45. 做事时有人过来说话也不受干扰。
46. 即使不拿手的事情也不退避三舍，总想试试看。
47. 身体健康是因为生活有规律。
48. 愿意细心地做同样的工作。
49. 晚上制定好第二天的计划才入睡。
50. 做不做暂且不谈，订计划是很惬意的。

自我判断方法：

读完 1~50 各条，如果认为同你平时所感、所做一致，就画“ ”；不一致画“×”；不置可否的画上“ ”，将它们填入题目的方格内。

“ ”2分，“ ”1分，“×”做0分计。I为伦理性， 为计划性， 为缜密性， IV为规律性，V为安定性。再按纵向计算，横栏总和。

70分以上者为思考型， 40分以下者为非思考型， 41—69分为倾向不明。

一般说来，内向思考型人严谨，有计划，求稳妥，严守信誉和规则。但是，这种人处事犹豫不决，迟迟不见行动。他们的想法同信奉现实优先主义的外向行动型相对立，由于墨守成规，很难同现实妥协，所以，往往是纸上谈兵，见不到外向行动型所具有那种“决断力实际行动”的精神。他们在处理人事关系时，也使人感受不到外向行动型的那种爽快、平易的情感。他们没有行动型的洒脱劲儿，从面部表情上根本体察不出他们的内心活动。然而，专心致志，持之以恒是内向思考型的长处。

划分行动型、思考型，只是为提供一条思考线索，以便每个人确认自己的特长，从而找出发挥它们的最好办法。

人们在社会生活中，似乎正在被实践的需要所逼迫，一天天地在改变自己的天生性格，但是，其中也有个限度问题。一个昨天还性格腼腆的人到今天就摇身一变，从事公关社交工作，实在是不可思议的。

然而，有些本人认为是缺点而为此终日闷闷不乐，在他人看来，却往往成了优点。所以，与其浪费时间拼命去改造自己的性格，还不如去认识自己和他人的长处，从而择善而从，扬长避短。

## 性格与职业的关系

适合内向性格的人的职业	适合外向性格的人的职业
自然科学家	管理人员
技术人员	监督人员
艺术家	律师
宗教家	政治家
会计师	教师
一般事务性	推销员
工作的人员	警察
速记员	售货员
打字员	记者
程序设计者	人事干部

一个人的气质对一个求职再就业者未来选择什么样的职业有着重要影响。因一个人的气质是先天和后天长期相互影响形成的，要在短时间内改变它是困难的。由于社会工作的性质也有极大差别，因此再就业者在选择再就业的职业时，最好能了解自己的气质特点，从而找到适合自己气质特点的工作。

### 气质的自我判断

1. 做事力求稳妥，不做无把握的事。
2. 遇到可气的事就怒不可遏，想把心里话全说出来才痛快。
3. 宁可一个人干事，不愿很多人在一起。
4. 到一个新环境很快就能适应。
5. 厌恶那些强烈刺激，如尖叫、噪音、危险镜头等。
6. 和人争吵时，总是先发制人、喜欢挑衅。
7. 喜欢安静的环境。
8. 善于和人交往。
9. 羡慕那些善于克制自己感情的人。
10. 生活有规律，很少违反作息制度。
11. 在大多数情况下情绪是乐观的。
12. 碰到陌生人觉得很拘束。
13. 遇到令人气愤的事，能很好地自我克制。
14. 做事总是有旺盛的精力。
15. 遇到问题常常举棋不定，优柔寡断。
16. 在人群中从不觉得过分拘束。
17. 情绪高昂时，觉得干什么都有趣；情绪低落时，又觉得什么都没意思。
18. 当注意力集中于一事物时，别的事难使自己分心。
19. 理解问题总比别人快。
20. 碰到危险情况，常有一种极度恐怖感。
21. 对学习、工作、事业怀有很高的热情。
22. 能够长时间做枯燥、单调的工作。
23. 符合兴趣的事情，干起来劲头十足，否则就不想干。



24. 一点小事就能引起情绪波动。
25. 讨厌那种需要耐心、细致的工作。
26. 与人交际不卑不亢。
27. 喜欢参加热烈的活动。
28. 爱看感情细腻，描写人物内心活动的文学作品。
29. 工作、学习时间长了，常感到厌倦。
30. 不喜欢长时间谈论一问题，愿意实际动手干。
31. 宁愿侃侃而谈，不愿窃窃私语。
32. 别人说我总是闷闷不乐。
33. 理解问题常比别人慢些。
34. 疲倦时只要短暂的休息就能精神抖擞，重新投入工作。
35. 心里有话宁愿自己想，不愿说出来。
36. 认准一个目标就希望尽快实现，不达目的，誓不罢休。
37. 学习、工作同样一段时间后，常比别人更疲倦。
38. 做事有些莽撞，常常不考虑后果。
39. 老师或师傅讲授新知识、技术时，总希望他讲慢些，多重复几遍。
40. 能够很快地忘记那些不愉快的事情。
41. 做作业或完成一件工作总比别人花时间多。
42. 喜欢运动量大的剧烈体育活动，或参加各种文艺活动。
43. 不能很快地将注意力从一件事转移到另一件事上。
44. 接受一个任务后，就希望把它迅速解决。
45. 认为墨守成规比冒风险强些。
46. 能够同时注意几件事物。
47. 当我烦闷的时候，别人很难使我高兴起来。
48. 爱看情节起伏跌宕激动人心的小说。
49. 对工作抱认真严谨、始终一贯的态度。
50. 和周围人们的关系总是相处不好。
51. 喜欢复习学过的知识，重复做已经掌握的工作。
52. 希望做变化大、花样多的工作。
53. 小时候会背的诗歌，似乎比别人记得清楚。
54. 别人说我“出语伤人”，可我并不觉得这样。
55. 在体育活动中，常因反应慢而落后。
56. 反应敏捷、头脑机智。
57. 喜欢有条理而不甚麻烦的工作。
58. 兴奋的事常使我失眠。
59. 老师讲新概念，常常听不懂，但是弄懂以后就很难忘记。
60. 假如工作枯燥无味，马上就会情绪低落。

确定你属于哪种气质的方法：

对于上述的 60 道题，你认为很符合自己的情况的标记“ A ”，并以 2 分计算；比较符合的标记“ B ”，并以 1 分计算；介于符合与不符合之间的标记“ C ”，并以 0 分计算；比较不符合的标记“ D ”，并以 -1 分计算；完全不符合的，标记“ E ”，并以 -2 分计算。然后把每题得分按下表题号相加，并算出各栏的总分：

胆汁质 26 9 14 17 21 27 31 36 38 42 48 50 54 58

多血质 4 8 11 16 19 23 25 29 34 40 44 46 52 56 60

粘液质 1 7 10 13 18 22 26 30 33 39 43 45 49 55 57

抑郁质 3 5 12 15 20 24 28 32 35 37 41 47 51 53 59

如果多血质一栏得分超过 20，其他三栏得分较低，则为一般多血质；

如果有两栏的得分超过另二栏得分，而且分数比较接近，则为混合型气质，如胆汁——多血质混合型，多血——粘液质混合型，粘液——抑郁质混合型等等；

如果一栏的得分很低，其他三栏都不高，但很接近，则为三种气质的混合型，如多血——胆汁——粘液质混合型或粘液——多血——抑郁质混合型。

多数人的气质是一种气质或两种气质的混合型。典型气质和三种气质混合型的人较少。

#### 职业价值观的自我判断

职业和人们的经济收入与社会地位有着密切关系，因此职业的选择是待业人员在再就业时关心的最中心问题。在我国，在中下层，老、少、边区或农村的毕业生中，出人头地的思想占支配地位，而出身于上层或富裕家庭的毕业生享乐型的思想价值观可能占有一定的比重。

当然随着社会的发展，尤其是社会风气的变化，某些职业在社会中的价值也会发生很大的变化。但在当时社会条件下，每个人对此时的职业价值观也是有很大差异的，而不同的价值观，决定着不同的求职择业行为与能否成功。下面即是一个职业价值观自我判断量表。

#### 职业价值观自我判断表

1. (A) 即使有所损失，以后再挣回来。  
(B) 没有确实可靠的赢利就不着手做。
2. (A) 国家的繁荣是经济力量在发挥作用。  
(B) 国家的繁荣是军事力量在发挥作用。
3. (A) 想当政治家。  
(B) 想当法官。
4. (A) 凭衣着打扮或居住条件了解他人。  
(B) 不想凭外表推测他人。
5. (A) 养精蓄锐，以便大刀阔斧地工作。  
(B) 必要时愿意随时献血。
6. (A) 想领个孤儿抚养。  
(B) 不愿让别人留在家中。
7. (A) 买汽车就买全家能乘的大型汽车。  
(B) 买汽车买外型美观、颜色适宜的最新型汽车。
8. (A) 留意自己和他人服装。  
(B) 无论是自己的事还是他人的事，全不放在心上。
9. (A) 结婚前首先确保自己有房间。  
(B) 不考虑以后的事。
10. (A) 被认为是对他人照顾周到的人。  
(B) 被认为是有判断力的人。
11. (A) 生活方式同他人不一样也行。  
(B) 其他人家里有的东西我也想凑齐。

12. (A) 为能被授予勋章而奋斗。  
(B) 暗地帮助不幸的人。
13. (A) 自己的想法比别人的正确。  
(B) 必须尊重他人的价值观。
14. (A) 最好婚礼能上电视，而且有人赞助。  
(B) 把婚礼搞得比别人的更有气派。
15. (A) 被认为手腕高，能推断将来的人。  
(B) 被认为是处事果断的人。
16. (A) 店面虽小，也想自己经营。  
(B) 不干被人轻蔑的工作。
17. (A) 对法定的佣金、利息很关心。  
(B) 不关心自己的能力和适应性。
18. (A) 在人生道路上不获胜就感到无意义。  
(B) 认为人生应该互相帮助。
19. (A) 社会地位比收入更有吸引力。  
(B) 与社会地位相比安定最实惠。
20. (A) 不重视社会的惯例。  
(B) 经常被邀请主持婚礼。
21. (A) 同独身生活的老人交谈。  
(B) 为别人做事嫌麻烦。
22. (A) 度过充实的每一天。  
(B) 在还有生活费时不想干活。
23. (A) 有空闲时间就想学习文化知识。  
(B) 考虑被他人喜欢的方法。
24. (A) 想一鸣惊人。  
(B) 生活平平淡淡，同别人一样就行了。
25. (A) 用金钱能买到别人的好意。  
(B) 在人生中必需的是爱而不是金钱。
26. (A) 一考虑到将来就紧张不安。  
(B) 对将来能否成功置之度外。
27. (A) 伺机重新大干一番。  
(B) 关心发展中国家人们的生活。
28. (A) 该尽量利用亲戚。  
(B) 同亲戚友好地互相帮助。
29. (A) 如托生动物的话愿变为狮子。  
(B) 如托生动物的话愿变为熊猫。
30. (A) 严格遵照作息表，生活有规律。  
(B) 不想忙忙碌碌，愿轻松地生活。
31. (A) 有空的话读成功者的传记。  
(B) 有空的话看电视和睡觉。
32. (A) 于不赚钱的事是没意思的。  
(B) 经常请客送礼给他人。
33. (A) 擅长干决得出胜负的事情。

(B) 擅长于改变家室布局修理东西。

34. (A) 对自己的行动有信心。

(B) 注意与对方合作。

35. (A) 有借于人，但不借物给别人。

(B) 忘记借进、借出的东西。

36. (A) 不认为人生由命运决定。

(B) 被命运摆布也很有趣。

判断方法：

上述 1—36 题有 A、B 二种观点与态度。比较同一题中的 A 与 B，把自己平时考虑的相接近的画“ ”，两者都不符合的画上“ ”。

画“ ”者得 2 分，画“ ”者得 1 分，把 1— 的得分，分别按纵向累积，记入“职业价值观测试得分表”。正确的话，合计为 72 分。

判断：价值态度不明确的话，分数就会分散，得分超过 12 分的，就不妨把它看成是你的“职业价值观”。各种价值观解释如下所示：

#### A 独立经营型

也称非工资生活者型。这种类型的人不愿受别人指使，愿凭自己的能力拥有自己的小“城堡”，不愿受他人干涉，想充分施展自己的本领。

#### B 经济型

也称经理型。这种类型的人确信世界上所有幸福都可以用金钱买到。他们断然认为人与人之间的关系是金钱关系，连父母与子女的爱也带有金钱的烙印。

#### C 支配型

也称独断专行型。这种类型的人想当上组织的一把手，飞扬跋扈，无视他人的想法，为所欲为，且视此为无比快乐。

#### D 自尊型

这种类型的人受尊敬欲很强，追求虚荣，优越感也很强。他很渴望能有社会地位和名誉，希望常常受到众人尊敬，欲望得不到满足时，由于过于强烈的自我意识，有时反而很自卑。

#### E 自我实现型

这种类型的人对诸如平常的幸福。一般的惯例等毫不关心，一心一意想发挥个性，追求真理。不考虑收入、地位及他人对自己的看法，尽力挖掘自己的潜力，施展自己的本领，并视此为有意义的生活。

#### F 志愿型

这种类型的人富于同情心，他们把他人的痛苦视为自己的痛苦，不愿干表面上哗众取宠的事，把默默地帮助不幸的人视作无比快乐。

#### G 家庭中心型

这种类型的人过着十分平凡但又安定的生活，珍重同家人的团聚。为人踏实，生活态度保守，不敢冒险。

#### H 才能型

这种类型的人单纯，爱戴高帽子，把深受周围人的欢迎视为乐趣，以不凡的谈吐，新颖的服装博得众人好感，以滑稽的表情使周围气氛活跃。

#### I 自由型

这种类型的人一开始做事无目的和计划，但能适时地使自己的行动适应于当时的气氛，常被周围人认为无责任感，但他能承担有限的责任，不麻烦

他人，无拘无束，生活随便。

#### 环境适应能力的自我判断

每一个人生下来无不处于一定的环境之中。做为一个再就业的求职者了解好环境，尤其是明了自己适应环境的能力尤为重要。一般来说环境适应能力差的人，最好找工作环境较单一的职业就业，而环境能力适应强的人选择的面可相对宽一些。

#### 环境适应能力自我判断表

1. 世界上怪人多了，一概不予理睬。
2. 别人交谈时忍不住想插言。
3. 总是主动向人问好。
- 4. 遭人指责时，首先想到的是“讨厌”。
5. 难于确切表达自己的意思，容易遭人误解。
6. 对于他人不可思议的举动能够理解。
7. 不愿与同自己不合的人交往。
8. 在家里说话常常得不到父母重视。
9. 好奇心强、兴趣广泛。
10. 遇到困难便一筹莫展。
11. 在与同性交往中应付自如，而对异性的想法则茫然无知。
12. 走投无路也决不绝望。
13. 看到有不良嗜好的人就想加以制止。
14. 不知道别人在想什么。
15. 在听别人说话时，常会受到启发，不由得点头称是。
16. 听天由命胜于一切。
17. 以为有了好条件便能学习好。
18. 如因某种原因只剩下孤身一人，仍会充满信心生活下去。
19. 自认命运苦、反抗是无用的。
20. 不论跟谁交谈都没有用，干脆闭口不言。
21. 善解应用题，长于智力游戏。
22. 听别人自我吹嘘，会觉得很无聊。
23. 对方动气、自己也会恼火。
24. 决定要干的事，不获成功，决不罢休。
25. 父母为子女操劳是天经地义的事，不必感恩。
26. 对于失败难以忘怀。
27. 十分清楚父母对自己寄予的期望是什么。
28. 因为没有自信，而听不进别人的话。
29. 对牛弹琴，不如不费口舌。
30. 对别人的服装、发型总是很留意。
31. 有时觉得活着没有意思。
32. 生气时便会揭人之短。
33. 对自己周围环境的变化很敏感。
34. 总觉得时间不够用。
35. 不管别人说什么，依然我行我素。
36. 在看电影或电视剧时，常会感动得流下泪来。
37. 渴望躲入荒无人烟的地方去。

38. 心安理得地让父母和教师代办一切。
39. 本想说什么的，但考虑到对方的情绪，欲言又止。
40. 对那些貌似幸福的人十分羡慕。
41. 每天都似乎是在别人的操纵下生活。
42. 再忙也不会乱了阵脚。
43. 自己的人生属于自己，不容他人指手划脚。
44. 对家里人的想法漠不关心。
45. 人的言行都是有目的的，不能简单地只做表面理解。
46. 不同代的人想法也不一样，因而寻求共同语言只能是徒劳。
47. 对“好”“坏”如不严加区分，便一事无成。
48. 同一件事，由于立场不同，自然其所讲的话也就不同。
49. 盲目行动，不计后果。
50. 即使想学习，也集中不起精力。
51. 对与自己的关系亲密的人的兴趣和爱好十分熟悉。
52. 把不能充分发挥自己才能的原因归咎于环境。
53. 常常会有不愉快的想法。
54. 独立决定自己毕业后的去向问题。
55. 和朋友相比，似乎总有种吃亏的感觉。
56. 虽很有才能却得不到承认。
57. 必要时，可以结交朋友。
58. 常常会因话不投机而出现冷场。
59. 想干的事不能干，是因为父母不理解自己。
60. 人在幸福的时候对谁都充满好意。

自我判断方法：

上述 60 条，逐个审核，认为对的填 A，不对的填 B。

计分方法是：在 3、6、9、12、15、18、21、24、27、30、33、36、39、42、45、48、51、54、57、60 各项前填 A，另外各项均填 B，对了得 1 分。

最高得分 60 分，多多益善。不得分者需考虑改善日常生活态度。

自我优势的判断

一个人在做到了对自己的兴趣、性格、气质、职业价值观及环境适应能力心中有数后，应对自己具有哪方面的优势和劣势做到心中有数，从而对自己再就业挑选什么样的工作职业做出选择方法：

(1) 依其重要程度为序，列出自己取得的十项成就，由此找出再就业者所具有的技能与素质优势；

(2) 分析一下是什么类型的技能使你取得了各项成就；

(3) 问问朋友或亲戚（最好是诚实客观的人），你擅长于哪些方面的工作，并与你自己的评估相比较；

(4) 列出你的求职资格，包括所受教育、工作经验和参加的社会活动；

(5) 请你的朋友或亲戚指出你具有的最明显的 4—5 个弱点，并与你自己评估相比较；

(6) 列出自己曾做过的最喜欢干的工作；

(7) 列出自己的兴趣和爱好。

然后将以上七项综合，看有几项相对集中，尤其是自己的某些弱点如果

正好是优势的很好补充，这就更能说明自己的优势所在。

你最适宜向用人单位展现的个人专长是什么？发现它的方法是纸上列出你近几年取得的你感到最为满意和自豪的十项成就，你认为其中哪一项成就最重要，按重要顺序排列。同时记下是什么才能使你获得了这项成就，最后就会看出你最适宜自我推荐的才能专长是什么。

接下来问问你的朋友、亲戚或身边的人：“我在哪些方面能力最强？”然后自我对照检查，人生中你最愿意施展哪几种才能？

第一种是...，

第二种是.....，

第三种是...，.....。

你是富有创造才能、领导才能，还是愿意服从别人？

你是外向的、随和的、易于相处的，还是喜欢独处、独立思考的？

所有这些也不妨问问你的朋友或亲戚，然后考虑适合于你个性工作的类型。

以价值取向去衡量你的事业目标，也能帮助你了解你最最满意的工作类型。首先你看看自己在平时学习与工作中认为什么最有意义？你从中获得了什么会觉得是最大满足？这样你就会知道什么对你重要的是，你就能够选择出将来对自己最有意义的工作类型。

## 第二章 避免步入再就业时的误区

再就业者无不想能顺利地尽可能快地找到适合自己的工作，但是他们在择业时却往往不能很快如愿，这除了其他因素外，他们在择业时往往存在较多的误区是最重要的原因之一。

### 消极心理误区

消极心理错误的表现

再就业求职者中常常产生的几种心理误区：

自卑心理

自卑是一种消极的心理现象，是个人对自己评价偏低的一种心理倾向。自卑感严重的人，往往处世态度消极，工作不思进取，这种心理对于寻求再就业的下岗职工来说，危害是非常大的。战胜自卑，则是人生积极进取的重要一环。

自卑的情况、自卑的成因虽因人而异，表现方式和程度也不同，但就一般而言，成因大致可以归纳为：

归因不当日常生活中，人们常把成败得失归之于某种原因，但当归因不当时，就往往会引起自卑感。

对于下岗职工来说，主要表现为因文化程度不高，专业技能不多所产生的自卑心理。从某种意义上说，这种情况是由于他们平时学习不够，或由于接触社会少、社会经历少所造成的，解决的办法是增强自信心，并加强学习。

自尊不当自尊似乎是同自卑对立的，实则不然，不少人的自卑，恰恰是自尊要求过高而无法产生时所产生的相反表现。他们往往多思而善感，敏捷而多疑，当发现自己一些弱点时，尤其是遭受挫折时，为了维护自尊心，就很容易采取退避三舍的态度，显示出一种自卑的倾向，以保护自尊不再受损。所以，自卑感实际上又是一种自我心理保护机制，只是这种“保护”过于消极罢了。

比较不当 比较是人的特长，问题是需要正确地比较。俗话说，人贵有自知之明。这个“明”，既表现在客观地看待自己的短处，也表现在客观地分析自己的长处上。善于比较的人，从别人的成功中鼓起自己前进的勇气；不善于比较的人，发现自己不如别人，就自暴自弃，自卑消沉。对于下岗寻求再就业的职工来说，由于个人背景、家庭环境、个人专长不尽相同，在择业问题上，不应追求过高。

克服自卑心理是一个艰难的过程，如果说有妙方的话，那么自信心是至关重要的。有一句大家都熟悉的成语：“精诚所至，金石为开。”它告诉人们，只要全力以赴，就能马到成功。但是，从心理学的观点来看，除了努力之外，最重要的是自己必须力所能及，才能真正达到目的。

求全心理

一方面，他们希望自己选择的工作单位待遇高，福利好，工作舒服；另一方面，又希望能专业对口，能发挥自己的特长，能得到领导的重用。由于这种心理的支配，相当多的学生部把注意力放在城市和党政机关上。但现实是，城市和机关总是有限的，更多的地方是基层要人，而愿去基层的人却不多，这就造成了供求关系的矛盾。



### 求成心理

即希望自己看中的单位马上就能拍板成功。在这种心理的指导下，一些求职的再就业者选择职业时容易急躁，不愿作更多的努力，一旦碰了钉子，很快就丧失信心，感叹命运不佳。择业只有在充分了解自己的兴趣、个性、能力、价值观的情况下，才能确定好择业目标。但是，一个人要全面、客观地了解自己并不是件容易的事。心理学告诉我们，人在自我感觉时，有一种无意识的自我防御机制，处处在为自己辩解，干扰自我认识。因此，只有排除求成心理的障碍，对自己作全面、客观的评价，才能在就业竞争中处于主动地位。

### 胆怯心理

其原因主要是过分紧张，怕别人看不中。事情往往相反，越担心就越紧张，越紧张则越发挥不出自己的特长，越显不出自己的优势，就越易暴露自己的弱点；从而导致职业选择的失败。要消除这种紧张情绪，根本的是要增强自信心，克服自卑感，不怕受挫折。此外，要参加一些社会活动，加强人际交往方面的锻炼，增加抗压、抗挫的承受能力。

### 近利意识

表现在就业上只从眼前的得失出发，只看一时的待遇高低，却不管是否与自己的专业对口，能否发挥本人的作用，导致荒废事业和青春。造成这种状况的原因是他们不知职业的待遇的高低具有暂时的表面性，受到经济发展和社会因素的制约，如此将对今后的工作造成可能的隐忧。

### 心理的调节

上述各种心理的不良影响，可以通过以下方法予以调节：

#### 要淡化惰性心理，强化应变意识

一般来说，人形成了一定的生活习性之后，就形成一种惯性并演变成惰性，而不愿改变已有的生活方式。否则，就会感到不适应，甚至整天食难咽，睡不安，精神萎靡不振。要改变这种状况，首先要淡化惰性心理，并在头脑中建立起生活需要变化的观念，然后适当调整原来的一些生活习性，培养新的生活习惯。

#### 要淡化享受心理，强化吃苦意识

人生之中，谁都希望自己的生活美满、幸福。因而，人具有享受欲望也是很正常的事。但问题是，享受应当建立在艰苦创业的基础上，而这一点恰恰是我们一些人容易忽视的，以至盲目追求高消费，对艰苦的生活和工作的承受能力不足。因此，对再就业者而言，应当淡化只图享受。不愿吃苦的意识，多参加一些社会实践和劳动锻炼，做好艰苦创业的心理准备。

#### 要淡化牢骚心理，强化奋斗意识

对现实生活中的消极现象，下岗失业人员常易产生不安和不满的情绪，并力图改变现状，这种主观愿望是很可喜的。但要看到，社会上的阴暗面决不是只凭主观愿望和一时的热情就可以解决的，也不是在短时间内可以办得到的。急躁冒进或者只会发牢骚实际上是一种无能的表现。当然，适应社会生活环境，并不是要与社会上的阴暗面同流合污，而是对它们既要有清醒的认识，又要作好长期斗争的准备，不能感情用事，要按道德、法律准则办事。

#### 要淡化清高心理，强化群众意识

由于人际关系要与社会环境相适应，所以，对社会生活的适应能力，归根结底还是表现在与周围人的交往能力和交往状态上。一个人善于与他人交

往和接触，善于与他人保持一种良好的关系，就能给人带来一种安全感和心理上的满足感，有助于个人的人生进取和心理发展。反之，骄傲自大，孤芳自赏，郁郁寡欢，或者是自暴自弃，离群索居，都不能与他人建立良好的人际友谊，也不可能有效地适应周围的人际关系。这一点是每个求职者务必加以注意和考虑的问题。

### 避免步入职业期望值过高的误区

人们在职业选择上，期望得到美好的、理想的职业是符合情理的正常现象。但是，人们的感情和理智的不一致性，往往导致人们对自己欲追求的目标期望过高。要使人们所追求目标的期望值正确，就应该理智地分析自己的愿望与实际的差距。

不幸的是，“虽然人的理智总是喜欢追求明确的肯定，可是人的情感愿望却往往向往不肯定。”这种感情和理智的矛盾，也往往导致劳动者职业期望值不正确，而使人们步入择业的误区。

所谓“职业期望值”，是指劳动者在选择职业时，对理想职业的期盼程度。“职业期望值”，对于择业者来说是一个前提性的条件。如果劳动者在择业之前不能够确定自己的“职业期望值”，也就是说，在若干个可供选择的职业中，不知道哪一个职业是你最有把握争取到手的职业，或者不知道哪一个职业是你最应该去争取的职业，那么，你的职业选择，要么是盲人骑瞎马，要么是得不到应该属于你的最佳职业岗位。

这是因为，“职业期望值”是否正确，对于你恰当地对待就业环境，正确地使用择业方法，都起着非常重要的作用。

试想，当你理想的职业高不可攀，可望不可及时，无论就业环境提供什么样的有利条件；或者你的择业方法无论怎样正确，都无法使你得到这个“期望值”过高、不切合实际的职业岗位。

为此，应该设计一种方法，用来对择业者的“职业期望值”进行合理测定，以便使其对所追求的理想职业有一个合乎实际的期盼程度，以免使其想入非非，在不可能得到的职业上浪费精力。

那么怎样确定正确的“职业期望值”呢？

各类职业很难用一个统一的分数标准来确定。但是，这并不妨碍我们站在择业者的立场上，确定一个“职业期望值”的大致的范围，我们设定若干测算分数，对“职业期望值”做一个总体上的量化分析。

以下的“职业期望值”的简单测算公式，可供择业者参考。即：

$$A + B + C + D + E = \text{职业期望值}$$

这个公式要表达的意思是：人们的“职业期望值”是由五大因素之和组成的。即：

A：表示择业者是否具备自己所期望得到的职业所要求的职业能力。即有没有干好这个职业的本领。

B：表示择业者要得到所期望的职业，是否具有可行的就业门路。

C：表示择业者在追求所期望的职业时，是否有一套择业计划和实施策略。

D：表示择业者所期望得到的职业领域的竞争是否激烈。E：表示择业者在追求自己期望得到的职业时，是否具有坚强的毅力和必胜的信念。

为了显示以上各项在“职业期望值”测算公式中的比重和便于量化估测，我们给各项设定一个得分标准。

A：职业能力 = 25 分

B：就业门路 = 20 分

C：计划、策略 = 20 分

D：竞争程度 = 15 分

E：毅力、信念 = 20 分

这样，择业者在确定自己的“职业期望值”时，就有了一个比较直观的测算依据。

具体的测算方法如下：

首先，将这五项因素的具体情况，认真地进行调查和判断，以确定各项的把握程度；而后根据该公式给定的得分标准，对各项因素的把握程度加以量化，即测算出每一项的得分；再将各项的得分加以累计，即得到了择业者的“职业期望值”的总分。

对照“职业期望值”公式测算出来的总分，择业者就可以知道，你所追求的职业能否争取到手。

同时，择业者可以运用这个公式，对若干个候选职业目标，逐个进行“职业期望值”的测算。而后，通过比较，把那个“职业期望值”所得总分最高的职业目标，作为自己择业就业的主攻目标。

人在很多时候。很多情况下会产生幻想。在职业选择上不少人也存在一定的幻想，这就是职业幻想。通过“职业期望值”的测定，人们就可以把自己从职业幻想中解脱出来。也就是说，对于某些很有诱惑力的职业，择业者在经过测算之后，发现“职业期望值”并不高，那么，就应该主动地、果断地予以放弃。

不过，也不必太机械。世界上的任何计算公式都是死的，而人和社会却是活的。任何公式，任何法则都是为人服务、受人利用的。

“职业期望值”测算公式，就其本源意义上，是要给择业者以更科学的态度和更高的主动性，决不是为了限制择业者的积极性。

所以，对于那些你很有兴趣的职业，尽管其“职业期望值”测算总分并不高，但也不必灰心。如果你有能力创造条件，增加该公式某个项目的得分，使“职业期望值”升高，就不要轻易放弃对这些职业的争取。

比如，“职业期望值”公式中的 A 项：职业能力。你可能暂时还不具备或不完全具备所追求的职业岗位的职业能力，但可以通过参加职业技术学习、自学或参加劳动就业训练，使自己具备这种职业能力。

再如 B 项：就业门路。你可能暂时还没有找到自己所期望的职业门路，但通过积极努力地开拓，你可能就会寻求到这种职业的门路。

总而言之，择业者不要把“职业期望值”公式的任何一项看成是死板的、一成不变的东西。

在有若干个职业岗位可供你选择的时候，你可逐个进行“职业期望值”测试。然后按测算得分的高低，排列出位欢，以便做到既有主攻目标，又有副攻目标。

在运用“职业期望值”公式时，需要注意职业信息情况的变化。择业要随时把握最新职业信息，以便输入该公式，作新的“职业期望值”测算。从这个意义上讲，“职业期望值”是一个变化着的动态数值。

只要择业者能够根据要点灵活掌握“职业期望值”测算公式，就肯定能使你在职业选择时目标明确、期望现实。从而，使你避免走进择业误区，即使你一旦陷入择业误区也能够较快地自拔。

### 确定个性与再就业职业相适应的方法

人的个性形成既有先天的因素，也有后天的因素。由于这些造就人们个性的先天因素和后天因素在每一个人身上所占的比重不同，就形成了人们个性的差异。

不少心理学家认定，重视和发展人的个性，对于发挥人在工作中的自然情趣和潜在的创造力，有着极为重要的意义。

企业在招用员工时如能顾及他们的个性，并根据人的个性进行劳动力调配，将有助于提高企业效益；择业者在就业时如能认清自己的个性，则有助于他们合理地选择职业目标和正确地测定“职业期望值”。因为“职业期望值”的职业能力因素，就包含着人的个性与职业的适应状况。

在世界寓言中，有一个“犀牛总督”的故事，森林里的野兽们举行了会议，大家选犀牛当了总督。但这个犀牛总督不懂得根据大家的个性分配工作，而是搞“拉郎配”乱点“鸳鸯谱”。它让夜莺去捕鱼；派羚羊去耕地；派老牛当邮差。夜莺、羚羊和老牛都说：不行，你分配的工作不符合我们的个性和能力，我们干不了。犀牛生气了，它下命令说：谁不服从就严厉处罚。大家只好服从。结果是羚羊耕不了田，老牛送信息迟到，夜莺为了勉强完成捕鱼工作掉到水里，送了性命……。

在人们的日常工作中，类似的例子也并不少见。它给企业和劳动者个人带来的损失也是显而易见的。

那么，究竟应该怎样来确定自己的个性与适应的职业呢？对此，目前尚无统一标准。这里有六个个性类型可供人们在确定自己个性与职业相适应时参考。

#### 紧迫型

这种类型的人性情急躁。其优点是：在职业上往往有着较强的使命感，积极性高，迫切性强，遇事有独到见解，为人坦率。如果方法得当，往往能在较短的时间内完成较多的工作任务。其缺点是：缺乏韧性，缺乏耐心，有时粗心大意。

这类人一般适应的职业范围是那些快节奏的职业，如管理类职业，信息媒介类职业，军事类职业。

#### 温和型

这种类型的人性情温顺。其优点是：办事稳妥，周到细致，能够注意或发现事物的微小差异，善于服从，容易领导。其缺点是：反应较慢，有时易误事，缺乏锐气，容易人云亦云，改变主意。

这类人适应的职业范围一般是那些慢节奏的职业，比如职业画家、钳工、修理、办事员、会计、出纳、保管员、服务员、营业员等。

#### 介于紧迫型和温和型之间的个性类型

这种类型的人其个性介于紧迫型和温和型中间，属中性型。他们具有上述两种个性的优缺点，区别仅仅是程度上的不同。

从理论上讲，这种人的职业适应范围应该较为广泛，但实际上却不尽然。

由于这种人在个性上呈现出多面性，往往导致他们在职业选择上的摇摆性，以致于使他们容易失去就业机会。

这类人如能克服自身的摇摆性，他们的择业范围则是比较广泛的。

#### 激动型

这种个性类型的人，个性外向。其优点是：为人热情，感情充沛，待人诚恳，私心较小，乐善好施，易于交往。其缺点是：不够细心，自制力较差。

这类人的职业适应范围一般是那些服务类、社交类职业，如公关人员、商业营业员。他们还适应咨询类职业、媒介类职业、慈善类职业和文艺表演类职业等。

#### 冷静型

这种类型的人一般性情比较孤僻。其优点是：遇事不慌，为人沉稳，办事计划性强，工于运算，精于细节，注意力集中，一旦形成思维定势，往往难以改变。其缺点是：接受新事物较慢，不善交际，缺乏灵活性。

这类人的职业适应范围一般是那些需要稳重从事的职业，比如秘书人员、机要人员、雕刻、修理、财会、保管、机械操作、学术研究等。

#### 介于激动型和冷静型之间的个性类型

这种类型的人也是一种中性型个性。他们可能具备激动型和冷静型个性的多种优点，也可能具备这两种个性所带有的各种缺点。他们最大的缺点是个性不稳定。具体表现在工作上可能是忽冷忽热，表现在为人上可能是或阴或阳，令人难以捉摸。

这类人的职业适应范围也比较广泛。一般易于从事的职业类型有：律师、法官、警察、侦探、外交谈判、商业谈判、咨询等。

上面，我们列举了人们个性的六大类型，也简单地涉及了这些个性群体易于从事的职业种类。但这仅仅是一个大体的划分，与“百人不同体，千人不同面”的人类个性的纷繁复杂现象及层出不穷的职业种类相比，难免有以偏盖全之虞，更何况人们的个性经过教育、培养、锻炼是可以变化的。因此，确走个性与职业相适应的方法在这里还难以尽述。

具体到每一个择业者来说，你既可根据个性选择职业，也可根据职业改变自己的个性。

### 确定自身素质与再就业相适应的方法

任何职业对于谋取它的人，都有相应的素质要求。一般他讲，所谓“人适其职”，就是人的素质与职业要求的素质相适应，否则也就不是“职适其人”了。

择业者在选择职业时，必须认清自己所谋求职业的素质要求。在你尚不具备这种职业素质要求的情况下，一般不宜将这个职业作为择业的主攻目标，以免走进择业的误区。

在实际生活中，面对那些素质要求较高的职业，一般情况下，人们大都能够做到有“自知之明”，主动放弃对那些不切实际的职业目标的追求。比如，很多人参观过人民大会堂、天安门，但很少有人想留在此处工作，因为大家都知道国家领导人的素质要求是很高的，一般人难以具备这种素质要求。

但是，绝大多数人面对的都是—般性素质要求的职业。即是说，社会上

的多数职业都是大部分社会成员能够从事得了的。然而，具体到每一个劳动者的择业目标的实现，则要看他的素质与职业要求的素质是否吻合。

那么，应该怎样确定自身素质与职业的要求相适应呢？

请参考以下几个方面加以确定：

#### 收集信息

对你认为自己能够适应的职业的素质要求信息，加以排列。同时，把你所追求的职业的素质要求，逐一与自己所具备的素质进行对照。你所具备的素质与职业要求的素质相符的越多，就越证明这个职业适合于你从事。

#### 提高自身素质

对于你极想得到、而目前你的素质不完全具备却相差不远的职业，你应该争取在较短的时期内加强学习，尽快提高自身素质，以适应职业对你的要求条件。

#### 正确对待社会上存在的某些腐败现象

有些人凭借不正当的手段谋取到了职业价值，社会地位较高的职业岗位，但他们并不具备这些职业岗位所要求的素质条件。对此，我们认为，不应该因为有腐败现象，就放弃自己的素质提高。个别人有腐败现象，并不是我们也应该腐败的理由。每一个劳动者都必须从自我做起，努力增加知识，提高才能，以良好的素质条件去争取职业。

#### 正确选择适合自己的职业

有些时候，你通过对比发现自己的素质与两个以上的职业要求相适应，在这种情况下你应该选择哪一个职业，可根据下列因素斟酌：

#### 价值倾向

假如有两个职业，以你现有的素质都能适应，但某种职业收入虽较高，而对自己创造性的发挥却有一定限制；另一种职业收入可能稍低，但有利于你发挥创造性。在这种情况下要作出选择，就要看你的价值倾向。如你倾向于高收入，则不妨选择前者；若倾向于个人能力的发挥，以为前途考虑，则不妨选择后者。

#### 行为期限

即根据你的估计，你认为自己可以在哪一个职业上能长久地干下去。也就是说，你作出的选择是一种长期行为，还是短期行为，这个问题不能不注意。因为人们对职业行为期限的考虑往往关系到择业者签订劳动合同期限的长短，而劳动合同期限的长短，则会对劳动者的就业与成长或职业再选择产生重大影响。

当然，以上方法是比较原则的。择业者在实际运用时要灵活掌握。

总括地说，人们正确地估测自己的素质与其所追求的职业要求相适应的程度，有利于实现人与职业的最佳结合。

### 第三章 要再就业，就应充实自己的才干

才干，一是指才学，二是指本领。一个人既要有丰厚的学问，扎扎实实的基础，又要有理论联系实际，将知识用于实践的能力。如果注意并做到了这一点，才能在社会上真正有所作为。

#### 增长才干是获得再就业机会的基础

从某种意义上说，用人就是用才，用人的才干。此人可用不可用，主要是看这个人是否真有才干。当然，这都是对正常人而言的，至于那些有严重品质问题的人除外。

据记载，《美国新闻及世界报道》的创办人大卫·劳伦斯少年时曾多次向一家报馆求职，希望做一名见习记者。有一天，该报新闻编辑部主任被他缠得不胜其烦，便告诉他说，如果你能给我一条能刊登的新闻，我就给你两块钱。如果新闻不能用，你就不要再来烦我。

大卫·劳伦斯听后马上行动，此时恰逢美国国庆前夕，他立刻赶到美国国庆日游行队伍军乐队训练的地点，把一本笔记簿递给乐队领队，请他把军乐队人员姓名、地址和演奏的曲目写上。劳伦斯把笔记本收回后，交给新闻版编辑主任之后，编辑主任一看大喜过望，立即把它刊登在当日的晚报上。结果，那天的报纸被抢购一空。劳伦斯当时只有14岁。他不但得到了两块钱报酬，并且被聘用为记者，由此踏上了他的事业成功之路。

当新闻记者是小劳伦斯的兴趣，他热烈地追求，不惜把编辑“缠得不胜其烦”，这些都属于他有别于他人的非智力心理品质，而他那独具匠心的巧妙采访，更体现了他不同一般的新闻才干。因此在这一竞争中，他大获全胜了。

人才的竞争，以各种不同的形式无时无刻不在进行着。这其中才干的确是个关键。例如，80年代初，我国的一位领导人去访问美国，他发现给他开车的竟是一位大学教授。于是，他不解地问：“在美国，大学教授也开出租车么？”教授答道：“没有地方聘用我。”

又如，一位中国研究生毕业后，在美国某研究所就职，一天，室主任请他看一份规划报告然后呈送所长。他看后认为：“此报告不行，若照此办理，将会一败涂地。”他向所长大胆地谈出了这一看法，所长异常果断地说：“既然他的不行，那么就请你拿一份行的出来吧。”第二天，他拿出了一份报告呈递所长。没想到第三天，他就被提升为室主任，原主任因此而被解聘。

无论是在西方国家，还是在我国的一些合资和独资企业中，我们都会看到同一种现象，那就是如果没有才干，即使是在岗，如果做不出任何贡献，取不得任何成果，那么等待着他的，也只有解聘。

这种竞争是多么的无情，多么激烈，又是多么有力。看来，才干就是最有说服力的实力。这也正是一种新的价值观念的体现。

一个人怎样才能增长才干，尤其是对一个要再就业的人员来说，一般来讲，应注意以下几个方面的培养与锻炼。

#### 打下扎实的基础

人的一生，始终存在着一种危险，那就是“书到用时方恨少”。这种知识上的空虚，有时是很可怕的。它时而令你惶惑，时而令你胆怯、畏缩，时

而又像一堵直立面前的墙壁，令你无计可施，时而又如一望无底的沟壑，你却无力跨越……

在古希腊有一个西绪福斯（息息法斯）的故事。此人是一个狡猾的、恶劣的、贪财的人。他因为在天庭犯了法，死后受到惩罚。在地狱，他被命令把一块巨石推上山，刚到山顶，巨石就滚下来。滚而复推，推而复滚，永无休止。关于他的神话不止一次地反映在文学和艺术作品之中。“西绪福斯式的劳动”，“西绪福斯式的工作”，“西绪福斯式的石头”等，已经成为了繁重的、无止境的、徒劳的工作，沉重和无边的苦难的代名词。

这件事从一个角度看是西绪福斯自食恶果的惩罚，可是，从另一个角度看，我们却可以从西绪福斯身上，寻找到难能与可贵。这就是他那永不停顿，永不休止的精神。尽管他每天重复着同样艰辛的劳动，可他从不懈怠，那意志与耐久力，并不是每一个健壮的人都能够具备的。此外，他所从事的工作，又是多么的单调，若耐不得那份寂寞，也不可能坚持得那么长久。这是人人都应该学习，而又不是每一个正常人都能够做得到的。

活在世上的人，特别是年轻人，从磨练自己的意志上去考虑也应该给自己施以此种“苦刑”，正所谓是悬梁刺股。十年寒窗之苦或筑基之劳，是谁也不应该幸免的。基础越扎实的人，将来越有发展，这是一条成才的必经之路，早走总比晚走强。

#### 学有专长

人的一生，还存在着一种危险，那就是“平平”二字。知识，是有一些的，但没有专长。有的人很好学，似乎什么都想学一点，杂是杂了些，又称不上“家”，所以仍然派不上大用场。而学有专长，则是一条迅速成才之路。

哈佛大学心理学家霍德·加德纳发现，标准智商测试只能测两种智能：数学和语言智能。而实际上，人的基本智能至少有七种：数学、语言、音乐、空间感、运动感及两种社会生活智能——理解他人的能力和把握自身七情六欲的能力。所以，智商并不能全面反映人的智能。

人各有长。如果能以自己某一方面的专长为基础，做坚持不懈的努力，去求发展，那当是很有前途的。世界著名男高音歌唱家、世界歌坛的超级巨星卢卡诺·帕瓦罗蒂回忆说：“当我还是个孩子的时候，我的父亲——一个普通的面包师，把我引入了歌的王国里。他要我勤奋，以开发我嗓子的潜力。我家乡的一位职业歌星收我为徒，同时我还在一所师范院校就读。

“毕业之际，我问父亲：‘我是当教师呢，还是做个歌唱家？’

“我父亲回答说：‘如果你想同时坐在两把椅子上，你可能会从椅子中间掉下去。生活要求你只能选一把椅子坐上去。’

“我选了一把椅子。经过7年的努力与失败，我才首次登台亮相。又过了7年，终于到大都会歌剧院演唱。现在想一想，不管你是搞建筑，或是写一本书——无论我们干什么——都应该把毕生的精力献给它，矢志不移。这就是我成功的秘诀——只选一把椅子。”

一般来说，一个人或许可以所知甚多，所学甚广，但其所专，大多只有一门。能做个专门家的人，为数寥寥。即使不能当专家，能专一行，也已经是很不错的了。

说起专家，又不禁令人想起那个“一线万金”的故事。1923年福特公司有一台大型电机发生了故障，全公司所有工程师会诊两三个月没结果，特邀请德国电机专家斯泰因梅茨“诊断”。他在这台大型电机旁边搭了个帐篷，



整整检查了两昼夜，仔细听电机发出的声音，反复进行着各种计算，最后踩着梯子上上下下测量了一番，最后就用粉笔在这台电机的某处画了一条线做为记号。然后他对福特公司的经理说：“打开电机，把作记号地方的线圈减少 16 圈，故障即可排除。”工程师们半信半疑地照办了，结果电机正常运转了。众人为之一惊。

事后，斯泰因梅茨向福特公司要一万美金作为酬劳。有人嫉妒说：“画一根线要索一万美金，这是勒索。”斯泰因梅茨听后一笑，提笔在付款单上写道：“用粉笔画一条线，一美元；知道在哪里画线，9999 美元！”

这就是专家的水平。看上去，他个人的所得实在是太丰厚了，但如果仔细琢磨起来，他为这条线能够画得如此准确而付出的心血又怎能是金钱衡量的呢。再者，如果不是他准确无误地画准了这条线，福特公司为排除这一故障不知还要花出比这一酬劳多多少少的价钱呢。

由此看来，人才就是价值，人才就是财富，而人才又必须有专门的技能，有哪一家公司不希望招聘到一流的专门人才呢。你想在就业中获得一个好职位吗？因此请尽早努力，尽快使自己成为某一方面的人才吧。

不断更新自己的知识

我们的时代，是个知识大爆炸的时代。先进的科学技术，几乎天天在更新。如果我们抱残守缺，滞留于传统的束缚，那必然要落伍。任何一个求职者，都必须有一个崭新的观念——只有不断更新自己的知识，才会有前途。

我国科学家钱伟长先生曾在《和大学生谈学习方法》的演讲中，劝说大学生们在学校学习期间一定要学会自学。他说：一个人在大学四年里，能不能养成自学的习惯，学会自学的本领，不但在很大程度上决定了他能否学好大学的课程，把知识真正学通、学活，而且影响到大学毕业以后，能否不断地吸收新的知识，进行创造性的工作，为国家做出更大的贡献。尤其是现在，知识发展得很快，快到什么地步呢？有人统计过，我们上大学那个时候，全世界的科学技术杂志只有 2800 多种。按这个速度计算，人类的知识面大概要用 30 年的时间才能使它增加一倍，因为这些杂志都是增加人的知识面的东西。而据现在的统计，全世界的科学技术杂志，不算文化和科学技术方面的，仅自然科学和技术科学方面的杂志，就有 8.8 万多种。因此，现在不是 30 年，而是三年左右的时间，人类的知识量就会翻一倍。换句话说，过去，你大学毕业了，可以吃老本，可以长期地使用你已有的知识，甚至可以用一辈子，因为经过 30 年后，你就快退休了，或者进入了老年阶段了。但现在，你大学毕业以后，如果不学习，或者说在大学时没有养成自学的习惯，学会自学的本领，光靠卖你的那一点老本，你卖了三年以后，你就有一半的东西不懂了。再卖三年，你懂得只有 1/4 了。到那时候，你还能做工作吗？因此，你必须在毕业以后继续学习。怎么学？这首先就得在大学里培养自己学习的习惯，学会自学的本领。

钱老的话，是对大学生的劝告，也是对一切在职的，更是对欲求职再就业人的警告。科学技术在飞速发展，要赶上它，是非要下苦功夫不可。只有不断地自学，更新充实自己的知识，并不断地思考新问题，才能适应社会飞速发展的需要。

多一着总是好的

常言说，艺多不压身。多一种专长或技能，就会在人生的路上多一次机会，多迈出成功的一步。当然，这与家庭的熏染，少年时期所处的生活环境

等、有着直接的关系。

众所周知，蔡国庆是一名歌坛王子，但却很少有人知道，他是怎样步入文艺舞台的。蔡国庆的父亲是中央歌剧舞剧院的演员。他一度让自己的孩子练武术。于是，整天逼着他练劈叉、倒立、弯腰、压腿、前后翻跟斗、侧手翻跟斗。做父亲的却没想到自己的儿子对武术毫无兴趣。在他考上北京什刹海武术班不久，教练无论如何也看不出这个女生味极浓的男孩子将来会有什么发展。因为，在他的气质中太缺乏“阳刚”二字了。

1977年，中央戏剧学院表演系少年班在北京招生，蔡国庆被人推荐，最后一个报了名。在考官面前，尽管他的朗诵催人泪下，可是他那气质，丝毫也没有工农兵的味儿。考官也不满意他的形体，不打算收他。没想到，蔡国庆的一段颇见基础武术的套路，却把所有的考官震住了。终于，他被中央戏剧学院表演系少年班录取了。

当年12岁的蔡国庆，不正是因为多这么一“着”而争取到人生的一次难得的机遇么。由此可见，只要有学习和增长才干的机会，是千万不能错过的。

### 全面加强你的素养能帮助你再就业

苏格拉底有一句名言：“充实你自己。”如果你要全面提升自己，就要加速增强你的素养。

一个人的基本素质是先天的，而一个人的素养则是后天修炼的结果。一个人具备独立的人格和修养应注意：

要坚持自己的个性

要自己引导自己，不要让任何人来主宰你。因为你就是你，而不是别的。如果为了讨某位领导开心或欢心，一个劲地奉迎，凡事唯命是从，以至毫无主见，这样的人是不会有发展的。

要自我鼓励

每天和每周给自己订下非要完成不可的“任务”，如果完成了，自己还比较满意，就应当自我嘉奖一番，而不必非等着别人的认可不可。这样可以强化你自己的人格，也是一种自我激励。这样一来，你会感到生活得充实而有趣味。

要诚实、正直

金诺克·伍德是加拿大著名企业家，退休后依然关心着企业，关心着作为继承人的儿子。有一回，儿子为签署一份重要契约花费了大量心血，可是事到临头却受骗了，告吹了。儿子为对方的缺乏商业道德非常愤慨。老人闻讯专门写去一封信说：

从你的报告中我已经知道，所签的契约失败了，我很遗憾。我很了解你对这份契约的期待和努力。也许你会为了这个原因，记恨对方。但是你千万不可因此而丧失你平时的乐观和热诚！

其实，在社会上呆个两三年，你马上可以得到一个教训，这个世界能完全信赖的人真是非常有限。所以，在你面对其他人的时候，心中多少都要有所戒备。不过，无论如何，这桩失败不该伤害你的品格。你知道吗？你具有诚实的人格，而对方却没有。这种人能在企业界长期存在的可能性，我很怀疑。企业界是个相当狭窄的世界，骗了这个人后，还能再骗那个吗？况且，欠缺诚实的行为必定会招致别的不良后果。所以不必为他

的“成功”而不快，你必须注意的是你自己的品格，这才是最重要的。

一个诚实的人，必定具有高度道德的生活态度。也就是说，这种人在日常生活中表现出认真、正直和坦率。对企业界而言，这种品质就是促使永久性成功的生命力。不确实履行与客户之间的契约，在短时间内想获得一大笔金钱的确容易，但是从长远看来，那真是奠定企业失败的基础。无论如何，绝对不要给对方一个不诚实的印象。曾有哲人说：“信用仿佛一条细丝线，一时断了，想要再接起来，难上加难。……”

换一个角度看，我可以就另外的观念看看这桩事件。如果这个契约成立了，你今后不知会有什么问题呢？能跟这种品格低下的人断绝任何来往，不是件好事吗？这么看来，这个契约并不是个失败，反而是幸运呢！

金诺克的这封短信，其内容可以给我们以多方面的启迪。诚实，是人性中最本质的品格之一。正直，也是衡量一个人素养的标尺之一。

正直的人，一般对自己的要求都比较高；正直的人，一般都有较强的自尊和名誉感；正直的人，一般都具有道德感并能遵从自己的良知，且心地坦然，勇敢、坚定。如果一个人能做到正直，那么，与之相随的当是友谊、钦敬，信任和尊重。

个人的修养还有诸多的方面，如坚持不懈、适应改变、乐观向上，以及礼让、谦虚、注重生活细节等等。全面地提高自己的修养，就要在各个方面做出努力。当然，也不能追求十全十美，还是要有一些自己独有的个性特征才好。

### 积累与未来工作有关的经验，对再就业大有益处

以前的工作经验及履历对再就业固然比较重要，但用人单位在选择招聘对象时还要考虑该人原工作的一些条件。他们要求求职者的实际经验要符合现在工作的需要。招聘者在考察就业者时，一般要看其直接经验和间接经验两方面。

这里所说的“直接经验”，指的是与招聘对象将从事的工作有直接关系的经验。求贤者的这些经验，可以从以前工作、兼职以及与专业有关的教学实践环节中获得。

这里所说的“间接经验”，所指就十分广泛了。大多是在日常的一些非正规学习中所获得的实践经验。如参观、旅游、到国外访问、主动介入公益活动等，都可以取得间接经验，并对未来的工作有所助益。

具有上述经验的求职者，由于见多识广，兴趣广泛，善于交际，处事也比较灵活。这样的求职者，肯定比一个经验单一履历单调的求职者，更易受到求贤者的赏识并容易找到工作。

要获得以上的经验并不困难，只要我们在工作中尽量多地注意一专多能，并多参加各式各样的义务性工作、服务性工作，以及与专业知识有关的活动，那样既可以参予社会实践，又可以资助自己，为旅游观光一类的活动做些准备。如果有机会去国外探亲、访友则更好。直接与外国人接触交流，尽量多地了解域外的经济和文化，不仅对日后的求职有助，而且从长远看来，对于丰富未来的生活，乃至对于整个人生也是十分有益的。

此外，无论你选择打球、集邮、音乐或舞蹈，也都可增长课外知识，提高生活情趣，间接地提高自己的能力。再者，有些爱好，如爬山、跑步等，

更可以培养个人的意志和耐力。如果你应聘时说自己没有什么爱好，会留给人一个不懂生活，缺乏生活情趣的印象，也有可能影响你的求职应聘。

### 有缺陷也不要灰心丧气

人有缺陷固然是终身的遗憾，而自知有缺陷却能以缺陷自我激励者，当是令一切健康的人所钦敬的。

美国有一位 19 岁的少女史托嘉，天生没有双手，但她可以进食，梳头发，更可以打字、驾车、滑冰、潜水、打保龄球，并且在大学进修课程。这一切，她都是以脚代手，其熟练程度却不见得输给双手健全的人。她一分钟可以打 45 个字，潜水比赛得到季军，所驾的汽车不用特别装置，就可以驾得像平常人一样好。

有人说，世界上的一切事物，都是为一双手而去预备的，或者说，那是人类用双手实践创造出来的。既然生命在手，一切健康的人，双手健全的人还有什么脸面去说我这也不行那也不行呢？

还有一位可敬的老人，那就是曾任过美国总统的罗斯福。小时候，他的长相令人觉得好笑，一副暴露在外参差不齐的牙齿，动作畏首畏尾。老师每每叫他起来背书，他都显得十分局促不安。两腿直打哆嗦，牙齿不时颤抖，言语含混不清，让人无法听懂他在说些什么。说完之后，便浑身乏力，好像经历了一场恶战一般。平时看上去，他似乎很是内向。自怨自艾，不善交际，还有些神经过敏。

然而，正是这些缺陷，激励着他，因为只有奋斗才能不受他人的鄙夷，才能弥补先天的不足。他开始对自己的缺陷一一改正。先是把气喘改成一种听起来很自然的喘息声，以强制自己的办法，止住了牙齿的颤动，并克服了自己内心的畏缩……至于有些难以改正过来的缺陷，他便大胆地加以利用。如在演说中，他学会了巧妙地利用喘息声，利用暴露的牙齿，利用本来显得笨拙的体态，而这一切竟出入意外地成为了他独特的风格，乃至成为获得成功条件。

罗斯福那独特的魅力，不仅在于他以顽强的自制力克服了自身的缺陷，而且他能聪明地把缺陷加以妥善地利用，竟至做了美国的总统。

这两个十分典型的例子，足可以做为奉献给有缺陷者的鲜花了。

掌握求职之术迎接求职应试

## 第四章 求职前的各种准备

求职是人生的一件大事。它关系到今后乃至一生的事业与生活，前途与发展。求职既要了解自己更要了解所求职业单位与岗位的要求与条件，由此才能知己知彼百战不殆，所以必须慎重考虑。

### 对预选职业与单位应有的了解

了解所求职业的性质

职业的性质是否适合自己，是每一个求职者首先要考虑的问题。这些问题大体上有：

所求的职业，其工作范围是否广泛？

不同的职务之间是否有共同点，还是毫不相干？

是否要做一些根本不需要你这样资历的人担当的工作呢？

你将要应聘的这项职务要负多少责任？你将处于该招聘单位的权利构架中的哪一个层次？你又必须向哪一级或向谁负责？

你是否可以参与决策，并能做重大的决定？你是否有更多的机会接触上级领导，以真正了解上级的决策？

拟任的工作是否具有挑战性？是否还要做那些刻板的杂务？

你即将面对的上级是否开明？允许你发表不同意见和发挥创造性么？

你将遇到的其他职员的素质又如何？

所应聘的这项工作，是以难题的解决为主导，还是只求达到某一项或几项指定的目标或结果呢？

你是否要经常与时间赛跑？与其他同事或同业之间的竞争是否激烈？其激烈的程度又将是怎样的？

所任工作的具体性质如何？是否多样化？是否需要更多地接触其他部门？是否要与其他行业的人往来？

工作之中是否会有机会参加进修？

被派往其他部门工作的可能性有多少？

这是否是你心目中期待已久的工作？还是与你的理想距离甚远？

当然，每个人的情况不同，所要考虑的问题自然也不尽相同。但是，有了如上所述的考虑，你的求职目标就会更具体、更明确了。

了解用人单位的情况

考虑用人单位的情况，不能是凭空的想象，而必须基于对用人单位的详细了解。否则你的思索将是盲目的空想。

常言说，知己知彼，方能百战不殆。我们一方面要对招聘单位做出比较深入的了解，另一方面也要对自己有一个实事求是的认识，并在这两方面的结合上做出最后的抉择。

因此，要弄到一份你所需要的信息资料。这份资料，大体上应该具备以下的一些比较准确的内容：

在该单位工作能否有工作的满足感

求职单位的组织机构的严谨程度如何？是不是会有成功的机会？

收入的稳定性如何？

分工程度怎样？

需要投入的程度如何？其中以人为工作之本的投入程度，以事为工作之本的投入程度，以及以资料为工作之本的投入程度如何？

所需体力、脑力的程度如何？

有了这样一些基本考虑，你才能对在未来各种环境中能否得到工作满足做出预测。但仅此也还是不够的。对于下述情况，也应做出思索。

工作环境如何

有些事情得两方面同时去考虑，就拿工作环境来说，有的人就不大留意，而有的人却特别看重。前者若遇上了恶劣的环境，能通过自己的努力去改善它，这就有可能对未来事业的发展创造新的契机；后者由于过分讲究工作环境，这也不满意，那也不顺心，也可能导致心情的不舒畅，且影响了个人的发展。特别是在我们这样一个发展中国家，是不可能什么都为你准备得十分妥当的。

工作紧张程度如何

用人单位大多注重人的工作效率，这是必然的。如果你不喜欢匆忙、快速的工作节奏，最好还是找一份悠闲一点的工作；如果你有充沛的精力并喜欢在压力下工作，则不妨找一份比较紧张的工作，以便显示出你的优势。

许多工作都是要外出办事的。推销员、采购员，他们不管天气如何恶劣，即使是顶风冒雨也要四处奔波，十分辛苦。如果你是个怕吃苦的人，或根本就不喜欢这类工作，那就要放弃考虑。

另有一些，如新闻传播性的工作，其工作时间很不固定，往往在别人正一家团聚时，你却仍滞留在外，或躲在屋里写稿子，甚至还要熬夜；还有一些工作是驻外的；一年半载回不了家，或驻外地或驻国外，如一些大的经济实体，通常在外地或外国都有分设机构，而且随着经济的发展越来越普遍，这也是必须得考虑的。

工作单位地点的选择，从长远考虑，也不是件小事情。如果每天为上班而早出晚归，挤车赶路，如此日日舟车劳顿，实在于时间于体力于精力，都是一种没有多大价值的消耗，也犯不上。当然，事情也不是绝对的。如果你工作一段时间以后，单位主管考虑对你委以重任，或许还会将你调入居家附近的分支机构，也未可知。

晋升的机会如何

招聘单位是喜欢从外界招请高级员工，还是立足于提拔内部有潜质的人员呢？

刚进入的人员一般要多久才能升到较高的职位？现在是否有空缺？人员流动的频率又如何？

所谓晋升，究竟是名义上的，还是真的给予更大的权力。责任和报酬？

要想获得这些资料，并不是一件多么难的事情。

可以通过一定的关系，借阅该单位以往几年招聘员工的方针和招聘记录。

应该观察了解近几年加入的那些职员目前的状况如何？听听他们的看法。

要了解该单位对员工进行训练的计划和政策——有没有由经验丰富的人士掌握训练部门，专门从事提高员工素质水平的工作？

他们的训练是否重视专家的意见并经常接受专家的指导？

他们会不会鼓励员工争取更高的学历？这些学历能否增加员工的升职机

会和替他们带来更佳的福利？

报酬，指的是员工在工作中获得到的工资、奖金和其他种种福利。对于这些要进行总体的计算，不可偏于某一方面。如，有的单位的固定工资并不高，但其他福利待遇颇可观。而有的单位，看上去工资数目不低，可其中的含金量低，即就这些基本工资，其他福利待遇一点也没有。所以，还是应当全面看，长远看的好。

### 对用人单位主管的情况应有所了解

在录用前，用人单位有关主管要与求职者面谈。求职者能否被录用，在相当程度上取决于用人单位有关主管对求职者的考虑结果。因此，多方收集有关主管的资料有助于面谈的顺利进行。

#### 主管的姓名

“您贵姓？”这样的开场白虽然听起来彬彬有礼，但容易破坏那种一见如故的亲切感，因此事先了解主管人的姓名特别重要，但应避免直呼其名，比如问“请问您是李部长（经理、主任、处长、科长）吧！”就使有关主管觉得求职者很尊重他，而且距离感消除了。中国人的姓氏名字十分讲究，一词一语都有个来历。人们对于自己的姓名不但重视，而且敏感，俗话说：“大丈夫，坐不更名，立不改姓。”一个人的姓名，一般不轻易加以更改，因此要避免称呼错误。

#### 主管的学历

事先了解有关主管的教育程度以及所学专业，也有助于求职面谈的顺利进行。学历可以提供一个谈话的主题，从而创造一个有利的面谈气氛。受过高等教育或获得高级学位的人通常喜欢人们承认或意识到这个事实，而自学成才者则常常为自己所取得的成就感到骄傲。若求职者的学历比人事主管的学历高，则求职者一定要注意不要给人以骄傲、口气大、浮夸的感觉。求职者本身应有谦虚的品质，因为实际单位需要的是实干的人，如果与有关主管和求职者所学的专业相同或相近，则可以谈得更投机。可以谈这个专业以前学过哪些课程？现在学什么？学的哪些课程能用上？还可以问问有关主管以前在大学时的一些情况，而且专业相同，更有利于用人单位有关主管考核求职者的才能。

#### 主管的出生地

求职人员应尽可能了解有关主管的籍贯。怀乡恋土，人之常情。人们对于乡土有着浓厚的感情，所谓“他乡遇故知”，常被世人颂为人生的一大快事。我们提倡爱国主义，也应提倡爱乡观念，热爱家乡，建设家乡。热爱家乡是热爱祖国的具体表现。近年内，各地先后出现了一大批以热爱母校、热爱家乡为宗旨的校友会（同学会）和同乡会，正确地利用校友、同乡的关系进行求职活动，可以取得比较理想的效果。如果恰好人事主管是你的老乡，则面谈的气氛要融洽得多。你们可以谈谈家乡的风土人情，以及家乡这些年来的变化。

值得注意的是，不要利用校友、同乡关系去拉关系、走后门，更不能提出无理的要求，使有关主管觉得很被动。

#### 主管的民族

我国是一个多民族的国家，各民族都有自己的民族风格和民族习惯，事



先了解有关主管的民族及其风俗习惯，尊重他的风俗习惯，可以避免出现较大的失误。

#### 主管的家庭情况

了解有关主管的家庭情况，可以为面谈提供一些话题。有关主管若有与求职者年龄相近的子女，那么他对青年人关心的问题也会感兴趣，他还可能与你谈他的子女。很多人到了一定年纪，往往会把自己的希望寄托在下一代身上。若他的子女又比较优秀的话，那么谈论他的子女是他最大的快事。

#### 主管的业余兴趣爱好

求职人员还应尽可能了解有关主管的业余爱好，弄清这方面的情况，就可以找到许多有利的话题，造成友好的谈话气氛。当然，并非所有的主管都喜欢和别人谈论自己的业余爱好。某单位的人事处长，是一位有名的业余书法家，他将自己得意的一幅书法作品挂在办公桌后的墙上。但是，这位书法家后来被迫将作品取下，因为很多求职者谈到它，浪费了他的宝贵时间。可见，求职人员必须掌握比较全面的资料，切不可强加于人。话不投机，便不宜继续谈下去，免得自讨没趣。在任何情况下，求职者都不应自作聪明，谈论人事主管所忌讳的话题。

不过，事实上每个人都有一定的业余爱好，有人喜欢音乐，有人喜欢文学，有人喜欢运动等。有些人还具有广泛的兴趣和多种业余爱好，只要情况熟悉，时机适宜，与人事主管谈他的兴趣爱好，实是一件快事。

在八小时之外，培养一些爱好，既可以丰富生活，又可以增长知识，陶冶情操，做到全面发展。有些人甚至由业余爱好逐渐发展成为某方面的专家，还有些人非常重视自己的业余爱好，专心致志，念念不忘。这些人乐于谈论自己的爱好，这就要求求职者在平时就培养自己的爱好，并不断扩大知识面。

#### 最佳访问时间

求职者最好还能了解有关主管的工作时间安排和生活习惯等，以确定最佳的访问。每一个人都有自己的日常工作和生活习惯，不喜欢别人干扰自己的正常工作和生活秩序。另外，在有关主管工作忙碌或心境不好的时候，不宜求见。

了解有关主管的情况时，要特别注意的一点，就是不要打听他的隐私。这也是尊重别人的表现。

求职者可以用各种方法了解用人单位和用人单位有关主管的情况，如查阅资料，向有关的熟人朋友们打听。要多方了解情况，并在此基础上进行必要的分析，力争知道真实情况。

## 对招聘人员与主考官的心理分析

由于改革开放的进一步深化，社会对下岗职工再就业的要求也随之发生变化。“人才市场”供需双方见面，加快了招聘、求职的速度。因此，对招聘人员的心理研究，为求职者提供一定的理论依据是十分必要的。

众所周知，不同的用人单位，由于客观背景条件不一，因而招聘人员的心理状态也是不同的。

大企业、大单位的人才结构已初具规模。他们的招聘人员到人才市场上来看看，多半是有特殊要求，或是可有可无的来碰碰运气，选两个十分满意的人才。倘若不了解他们这些比较苛求的背景条件，一厢情愿的死钻牛角尖，

势必不会有什么结果，最后免不了以大失所望而告终。

外商独资或中外合资企业，对人才的需求十分迫切。他们大多数向社会招聘两种层次的人，一种是高级管理或高级科技人员，另一种是低层次的一般工作人员或大饭店的服务员。无论是高层次的前者还是低层次的后者，他们的要求都比较高。他们的招聘人员在选才时，说得不客气甚至有点“吹毛求疵”。例如，一位合资企业的外籍经理，为招聘一名商业秘书，几经挑选之后不无感叹地说，挑来挑去，实在难得一名称心如意的人选。学秘书专业的只会一般机要文书工作，外语水平不高，不善于从事“公关”活动；学外语专业的，不熟悉商务及文件、档案处理；学经济管理的，不会中、英文打字。他希望上述三种专业人才合而为一，集中在一个人身上，就符合要求。

至于谈到文凭、学历，这类企业的招聘人员大多不特别讲究。硕士生也好，本科生也好，关键是看你称不称职，只要称职，学历低点也乐于录用。对档案和死材料，他们没有什么兴趣，“看看档案，人才难得，聘来用用，哭笑不得”的事例，早已在这类企业中流传。考核与面试，是他们选人的基本原则。

中小企业迫切需要一支稳定的技术队伍，需要大批的技术人员和管理人员，特别是乡镇企业更是如此，用一位乡镇电机厂厂长的话来说，那就是：“我们乡镇企业需要技术就像久旱的庄稼渴望下雨那样迫切”，由于求才心切，加上工作条件和生活条件又不怎么好，这类企业的招聘人员在选人时生怕求职者瞧不起，因而他们首先想介绍宣传自己企业的成就和发展，以博取求职者的好感，其次他们想急于了解求职者的要求，以衡量是否可取。再其次是希望了解求职者是否能吃苦，是否有事业心。尽管他们奇缺人才，但对于那种只是想暂时呆一呆的“飞鸽”牌，他们的态度是“敬而远之”。当然在有条件的时候，他们的择优原则也是同样必不可少的。他们的择优目标不是什么高级人才，而是既懂专业理论，又有实际操作能力，而且知识面要尽可能的宽一些的求职者。

用人单位的性质不同，对求职者的职业性格要求也不同。比如说：外贸单位、服务行业、医疗单位的招聘人员选才时，十分注重性格开朗、热情、温和的职业性格特征；科研单位注重深沉、善思、严谨、富于想像力的职业性格特征；企业单位注重反应灵敏、兴趣广泛，细心谨慎等职业性格特征。

不同用人单位的招聘人员有不同的心理特征，这是由不同单位客观环境所决定的，然而他们又都是招聘人员，在这一点上，他们免不了有共同的心理特征：愿当“伯乐”

他们是带有任务来到人才市场的，大都希望自己能够做一名公正的“主考官”，希望自己就是伯乐，能够慧眼识珠从众多的人员中挑选出自己需要的人才。如果任务完成不好，挑选的人回单位试用不合乎要求，自己脸面不免难堪。因而他们对招聘工作大多认真对待，尽职尽责。

#### 注重第一印象

从心理学角度讲，第一印象在招聘人员的心目中大多十分重要。因为，同陌生人第一次见面，对方的面容、仪表、言谈、举止、风度、气质、知识含量、反应速度等等，往往给人们留下一种最初的感觉印象。由于是“最初的”，所以新鲜、深刻、引人注意容易记住。又由于是以观察的感觉形象为主，所以很容易引起人们情绪上反映——喜欢或不喜欢。在喜欢或不喜欢第一印象的支配下，对应聘者的进一步认识，也常常不自觉的受第一印象的影

响。这种影响有时虽然是错误的，但要克服和剔除却决非很容易的事。因而下岗职工在求职时，如何给招聘人员一个好的第一印象就显得相当重要了。有的下岗职工不懂得这点，大大咧咧，疏于准备，自以为是，殊不知这样的态度正是失去机遇的原因。

从招聘人员的感受来看下岗职工求职时给人的印象有多种类型：

怯懦型 态度犹豫被动，说话吞吞吐吐，声音细小，同一句答一问；

狂妄型 趾高气扬，以一副“我有专长，你就得用我”的态度和招聘人员谈话；

计较挑剔型 往往首先打听用人单位的条件，把眼光放在用人单位奖金福利，通常在住房和各种生活待遇上急于提出自己的要求；

事业型比较注重专业对口，想干一番事业，只要招聘人员赏识他，唯才是用，他对于其它的问题考虑较少，即使环境艰苦点，条件差点，也乐于应聘；

敏锐型反应快，容易察觉招聘人员的要求，洽谈中善于扬长避短，有的甚至能够很快抓住招聘人员的心理，投其所好；

迟钝型反应慢，常常说话不得要领，严重者甚至有时答非所问。

下岗职工面对招聘人员，应建立什么样的第一印象呢？自卑怯懦、狂妄自大、自我封闭、计较多疑、虚伪势利都是不可取的。下岗职工应该是诚实而不虚伪，自信而不自负，热情而不孤僻，根据自身条件，不卑不亢，实事求是地和招聘人员洽谈。唯有以其真诚的态度、良好的第一印象与招聘人员沟通信息，交流感情，才会自然而然地在不自觉中、在招聘求职时如愿以偿。

#### 晕轮效应

这是招聘人员普遍具有的一种心理因素。所谓晕轮效应是指某人的一个十分突出特点，掩盖了其它的特点和品质，这个突出的特点，起到了类似晕轮（日月周围出现的朦胧圆圈称晕）的作用。虽然晕轮效应是一种以偏概全的偏差，然而在招聘过程中，由于彼此间不可能长期深入的了解，这种效应是无法避免的。正是由于这种效应影响，招聘人员往往会出现这样的心理状态：即应聘的下岗职工如某一个方面的素质十分优异突出，并受到赏识，将会起到一俊遮百丑的效果。因而，在求职过程中，要力求突出自己的优秀素质，去争取招聘主考官的赏识。当然这里不是要求求职者去弄虚作假，而是要善于将自己良好的素质展现出来，让招聘主考人员了解。

如某一下岗职工外语较好，她在面试时，主动用英语与一外事单位的主考官交谈了几句后，并递上了用计算机打印的两份简历，中英文各一份，引起招聘人员兴趣，很快被招聘单位录用。

外事单位首要的条件是英语水平，这位下岗职工在不到几分钟时间里就能恰到好处地亮出了自己博取对方欢喜的绝招——精通英语。通晓英语就像一轮晕圈，给人以耀眼映目的作用，因此马上就被录取了。而她的其他素质哪怕差一些，也就不怎么显眼了。

#### 择优心理

招聘主考人员面试选人，虽然不能等同于人们在商场选商品，然而其心理特征却有着相似之处，谁都知道，如若不是傻瓜，谁都想择个价廉物美。同样，招聘单位的主考官就想优中择优。面对招聘主考人员的谨慎考核和细致询问，求职应聘者应有充分的思想准备，实事求是，耐心诚实，以获得招聘主考人员的信任。

## 第五章 学会再就业的求职方法

在现代社会，求职的方法做为一门艺术，已成为许多待业者迫切学习的技能之一。学会它，在求职时则如虎添翼。

### 自荐法

自荐法，即自我推荐的方法。古今中外，很多有成就的人，在他们事业的开拓之初，多是采用自我推荐的方法取得理想职业的。

据说，著名电影演员阿兰·德龙刚开始步入影界的时候，不过是“跑龙套”打杂的。但他根据自己的个性和阅历，坚信他能演好电影的主角。有一次，阿兰·德龙遇到了一位驰名欧洲的大导演，他敢于在大庭广众面前，向这位导演推荐自己，并坚持要演一部电影的主角。结果，阿兰·德龙成功了，他主演的片子一举“走红”。

至于“毛遂自荐”的故事，在中国几乎是家喻户晓，这里笔者不再加以赘述。

#### 自荐法的三大优势

根据分析，自荐之所以能对人们的事业和前途产生影响，主要在于这种方法具有下列优势：

##### 直达效果

由于自荐的方法是由自荐人和决策者直接交往，所以它具有直达效果，即跨越了不必要的中间环节。在实际生活中，要办成一件事，其中间的环节越多，这件事就越难办成。跨越这些中间环节，往往能使你出奇制胜。正所谓：“阎王好见，小鬼难缠”。

##### 取信效果

正如巴克赫斯特所说：“取得信任的最快方法，就是让别人读到你、听到你。看到你。”心理学指出：人们往往对自己直接感觉到的东西，容易产生信任。自我推荐在多数情况下会取得类似效果，因为，自荐法能使你和决策者或关键人物直接接触，使他或他们能对你有一个直观的、直党的了解。

取信于决策者，就等于接近了成功。

##### 速决效果

一般情况来看，采用自荐的方法选择职业，对于用人单位和择业者本人都有速决的效果。这样做一方面符合用人单位的效率原则，决策者用不用你，可有一个较快的定夺；另一方面，择业者也可根据自荐的效果，及时调整自己的再就业择业计划。

所以，自荐法对于择业者和用工方来说，是一种高效率的方法。

#### 自荐时应有的心理准备

自荐，并不是人人都能做到的。

敢于自荐的人，在某种程度上应具备一种英雄的气质。自荐，往往是才能和勇气的结合物。事实上，多数人不敢自我推荐的原因，并不在于他们缺乏才能，而在于他们缺乏应有的勇气。

#### 如何提高自荐的勇气

自荐勇气不足，主要原因有两个：

一是因自身素质偏低，或者是职业能力稍差而使其产生的勇气不足。这

种勇气不足，属于艺不高、胆不大之列。其根治方法在于不断提高自身素质，提高自己的职业能力。

二是由于择业缺乏必要的性格锻炼而引起的。比如，有些人在熟人、同事、同学、同乡面前，都能大胆地表露自己的才识和能力，但是当他们面对比较陌生的领导者、决策者时，往往会产生“怯场”现象，不能使自己的才能得到正常发挥。这种“怯场”现象最容易出现在那些刚步入社会的初中、高中。大中专院校毕业生和其他没有经过世面的年轻人身上。这类人要提高自荐的勇气，关键在于平时应广泛参加社交，积极参与各种有益的竞争活动，以增加阅历，提高勇气。

#### 自荐时的自我认可

所谓自我认可，是指在自荐时，自荐者要想一想自己的优势、成绩，给自己一个良好的自我感觉。

用心理学家们的话来说，人要成就一件事必须有一个良好的“自我意象”。我认为这个良好的“自我意象”，即人们的自我认可。

在自我认可方面，你尽可以把自己想象得高大一点。完美一点。因为有的心理学家指出：从某种意义上讲，你认为你是什么，你可能就是什么。采取这种态度对于克服自卑感是大有用处的。

自我认可，是人们自我实现的基础。自荐时要想取得成功，在心理上必须自我认可。

#### 消除对决策人的恐惧感

有的心理专家指出，人们的恐惧感主要来自于未知的事物。

人们在自荐活动中，也会出现恐惧心理。这种恐惧心理也同样产生于对未知事物的不了解，主要表现在对决策人的不了解，以及不知如何摆正自己与决策人的位置两个方面。

所以，在自荐时要想消除恐惧心理，第一，必须认识决策人的“真面目”；第二，必须坚持对等原则。

所谓认识决策人的“真面目”，是指要对决策人有一个全面的比较客观的认识。尽管你目前要追求的职业岗位，掌握在这些决策人的手里，他们可以给你这个职业，也可以不让你占有这个位置，这是他们拥有的权力。但是你有理由不必恐惧他们，因为他们毕竟不是“外星人”。

决策人的智商与你的智商差别不大。他也具有人的一切属性。他们之所以能够走到目前这个决策人位置上，只是社会环境、机遇和素质的排列组合，也许当初他们还不如你。

倘有如此认识，你就可以坦然面对任何一位决策者，莎士比亚说：“我因我的自信不会在任何一位大师面前发抖”，讲的就是这个道理。

所谓掌握对等原则，即择业者在自荐时，要认识到自己与决策者之间存在着对等关系。在竞争就业“双向选择”的前提下，不管是用人单位选择职员，还是公民选择用人单位，之所以构成“双向选择”，其理论基础就是双方对等。

用人单位有权根据本单位的特点挑选职员；公民同样有权根据自身情况，去挑选工作单位和职业岗位。有的时候出于种种原因，你想从事这个职业，可决策者却不想录用你；或许决策者想用你，你可能还不想干。某些决策者，甚至因为自身素质低下，故意能者不用，这种情况也不是没有的。故意不用人才，受损的就不是二方，这是另一种对等原则。

所以，择业者和决策人在就业的“双向选择”上，人格对等、机会对等。根据以上认识，择业者就可以有针对性地去克服自荐时的心理障碍，从而提高自荐的勇气，确保自荐成功。

#### 自荐的实施程序

自荐的实施程序，即自我推荐的实施步骤。就一般情况而言，自荐的实施可按下列程序进行。

#### 弄清谁是真正的决策者

这里所说的决策者，是指那些对你的就业有决定权的人物。弄清谁是真正的决策者，是进行自我推荐的首要问题。

一般来说，用人单位的“一把手”都是招工的决策者。但就多数用人单位的招工程序来看，由于“一把手”工作繁忙，他往往会把招工的具体事宜，交给下级部门或个人办理。如，劳资科、人事科、公关部等。所以，在具体的就业过程中，这类部门或这类部门的负责人，就成了对你的择业就业产生重要影响的决策人物。

“县官不如现管”在实际生活中是比较常见的现象。在择业活动中你必须充分注意这一点。

因此，真正的决策者只能是两种人：一是这个单位的“一把手”；二是“一把手”委托的代理人。

#### 明确自荐时应携带哪些资料

在自我推荐时，一定要带齐各种有关资料，包括文字资料和音像资料。因为这些资料很可能会成为用人单位录用你的佐证材料。

自荐者在自荐时，应携带的资料具体有下列内容：

自荐申请书在自荐时，你应尽快向有关决策者呈上一份自荐申请书。这类文字材料往往具有求职信的功能。

自荐申请书的写作原则是：真诚、积极、简练。

自荐申请书应该包括的内容有：自荐的动机、你对该用人单位的好感、你所向往的职业、你打算干好工作的决心等几个方面。

自荐申请书的篇幅，原则上应掌握在 300 字到 500 字左右，一般是宜短不宜长，宜简不宜杂。

必要时，自荐申请书可复制若干份备用。

个人简历每个人在就业前，都有着一定的生活阅历。对于你的生活阅历，用人单位往往要加以了解，以便确定是否录用或合理安排。这就需要你提供一个个人简历。

个人简历的内容一般包括：个人的学业完成情况、兴趣爱好及特点、特长等有关情况。

个人简历的写作原则是，要按照用人单位的有关要求如实填写。但请不要忘记强调与用人单位有关专业类似的个人经历。因为，这样做容易引起用人单位的赏识。

资格资料为了强调你适合于做某一项工作，资格资料是必不可少的。

资格资料包括：学历资料，如毕业证、学位证、结业证、肄业证、职业培训证等；技术职称证；科研成果，出版的著作，在有关刊物上发表过的文章等；荣誉证书也是一种资格资料，在自荐时不妨一并带上。

资格资料是决策者了解你的第一手材料。详细有力的资格资料，将强化决策者对你的录用意向。所以，在提供资格资料时，应掌握的原则是尽量详

细、尽量有力。

上边我们列举了自荐时应携带的有关资料，但这仅是最基本的资料。你可以根据自己的具体情况决定应带资料的取舍。

一般情况下，自荐时只带有关资料的复制件即可。

选择好自荐的时机

时机的选择，对于任何计划或者措施来说，都是至关重要的。能否选择到适当的时机，甚至会决定事情的成败或者个人的命运。

从就业活动的过程来看，自我推荐的时机要从两方面着眼：一是要把握用人单位最需要用人的时机；二是要把握自荐每一具体步骤的执行时机。能够把握好这两方面的时机，自荐就有了成功的基础。

用人单位最需要人的时机，我们可以从各种渠道获得的招工、用人信息中取得。一般来说，在信息发达的现今社会里，这种时机是不难捕捉的。

同时，正因为是信息时代，所以某个最需要用人的招工信息，不可能只是少数人知道。在竞争就业、择优上岗的环境中，同一个职业岗位可能有若干个竞争者，人们都在千方百计地争取理想的职业。

如果你是一个慎重的择业者，如果你打算自荐成功的话，那么，你就应该特别注意掌握自我推荐时机的第二个方面：把握好自荐每一具体步骤的执行时机。

而自荐的具体步骤的执行时机，相对来说又不太容易掌握。其难就难在，你在自荐过程中绝大多数时候，要和有关决策者直接打交道，而在此之前双方互相都不了解。据此，在自荐的具体执行时机上，要着重把握以下要点：

一是执行自荐具体步骤的时间，要尽量避免决策者心情不愉快的时刻。心理学研究表明：人有迁怒的倾向性。当决策人心情不愉快的时候，你去自荐，他并不一定会迁怒于你，但起码使他表现不出应有的积极性。一般来说，决策人情绪正常或愉快的情况下，是自荐的最有利时机。因为人在愉快的时候，往往对很多事物看着顺眼，并饶有兴趣。

不过，也有另外一种情况。比如，正当决策人在工作上、事业上遭受挫折或遇到打击的时候，假如他正招贤若渴，而你又有可能成为他事业上的鼎力相助者的时候，那么，你不妨大胆地去见他，或许你的自荐会收到意想不到的良好效果。

二是当你面对的决策者不是一个人，而是两个人或者是一个决策班子时，在这种情况下，你不可能同时与若干个决策者进行直接接触，但是，其他参与决策的人你又不能不顾及。

遇到这种情况，你的最佳选择是：在重点向主管录用你的决策人进行自荐的同时，要尽可能向其他参与决策的人递交一份自荐的文字资料。

三是如果你遇到的决策者是一位陌生人，那么，你的初次自荐时间应尽量安排在他的上班时间内，自荐的地点宜安排在他的办公场所。

四是随着你和决策者熟悉程度的加深，随着你自荐的具体步骤的展开，你同决策者的直接接触，既可以安排在其上班时，也可能安排在其下班时，自荐的地点既可以在其办公场所，也可以是其他场所。这要根据实际情况灵活掌握。

但是，有两种情况应当尽量回避：一是在没有事先约定或受到邀请的情况下，一般不宜贸然进入决策者的家中；二是当决策者正在进行公关活动，如举行宴会、迎送客人，或正在主持会议等情况下也不宜自荐。因为在这些

时机自荐不仅有失礼仪，而且容易引起反感。

自荐的具体办法

怎样约定第一次面见

第一次面见决策者的效果，往往对以后自荐程序的实施具有较大的影响。

在择业就业过程中，自荐者和决策者的第一次面见，往往同恋爱中男女双方的第一次见面一样：双方都在凭第一印象来观察对方。据此，择业者在实施自荐时要高度重视与决策者的第一次面见。

那么，我们该怎样来约定第一次面见呢？不邀而至往往给人一种不庄重的感觉。所以，在自荐时，应尽量事先和决策者约定时间、地点进行面见。

当你和决策人相处的距离较近时，你可以直接到其办公室。通过其秘书或办事员约定面见，也可以通过电话约定面见。不过，初次约定面见通过电话进行似乎有失恭敬，一般不宜采用。

有时候，为了缩短你和陌生的决策者之间的感情距离，你不妨找一个与决策者较熟悉的人，帮你引见一下，其效果可能比较理想。

当你和决策人相处的距离较远时，约定第一次面见较可靠的办法是发函联系。同时，如果能辅之以电话联系，其效果可能更佳。

切忌让他们捎口信约定面见。这种做法不可靠，不严肃，所以不可取。

自我介绍的态度和方式

自荐活动的重要课题，就是自我介绍。

所谓自我介绍，就是采取合乎时宜的、恰当的方式把自己介绍给对方。这是与决策人直接沟通的第一步。

自我介绍的目的，是使对方在心理上能够接受自己。

在自我介绍的过程中，你的态度和方式，起着至关重要的作用。为了使你的自我介绍获得预期目的，请你从下列几个方面端正自己的态度和方式。

自我介绍时态度要诚恳。热情当你第一次面见决策者，作自我介绍时，态度要庄重，口气、语言要热情。态度轻浮、口气冷、语言生硬，都会使对方感到你难以接受。

有的心理学家指出：表示自己渴望结识对方时，一定要表现出热诚。任何人都会为自己得到别人的热诚对待而感到欣慰。采取这种态度的自我介绍者，一般都会收到同样的回报。第一次自我介绍，切忌以幽默的方式开始。

自我介绍时要表现得不卑不亢自我介绍时，不管你怎样说话，都必须注意不卑不亢。要知道，热情不等于低三下四；诚恳不等于信口开河；庄重更不等于自命清高。

事实上，自轻自贱的人和骄傲自负的人一样，都不会得到别人的尊重。

注意运用自己的身态语言人们借助自己的表情和四肢的动作，表达出的心理意向，在这里我们称之为身态语言。

身态语言，往往能够表达口头语言难以表达的内容，人们的修养和风度，往往用身态语言体现出来。

切忌的交谈方式

在自荐过程中，不好的交谈方式归纳起来有以下几点：

回答提问时，态度轻浮，漫不经心。其结果是，使人感到你要么是不诚恳，要么是没知识、缺教养。

对对方的某些话题，随便加以发挥，夸夸其谈。其结果是，使人觉得你



在哗众取宠。

对对方已经知道的你的长处、成绩，自己反复提起。其结果是，使人以为你有意炫耀自己。

在介绍自己的长处时，随意夸大。这样做的结果，使人感到你有言过其实之嫌。

反应过敏。即在谈话时随意打断别人的话头。这样做会使人感到你很浅薄。

对对方的长处。成绩反复的赞扬。这样做的结果，会使对方感到你在有意地吹捧他。

对对方提出的正确意见，没有正面接受的勇气，而是以含糊不清的语句表示接受。这样做的结果是，使人感到你有文过饰非的毛病。

初次交谈时，过多地问及对方的家庭情况，或对方的个人经历。这肯定会引起反感。

除以上几种不好的交谈方式外，还有两点需要注意：

对方如果是女性，请不要随便谈论其年龄和健美情况。比如，不要谈论对方的相貌、高矮和胖瘦等。对方如果是男性，请不要随便问及其收入和财产情况。

初次见面，不宜随便问及别人的职务升迁情况和职权范围。

如何写好自荐信

当你与用人单位的决策者相距较远，或者因某种原因不便直接面见需要自荐的情况下，写一封自荐信给有关决策者，当然是十分必要的。

自荐信主要包括以下内容：

动机表述即你谋取某个职业的动机是什么。这层意思要尽量表达得真诚恳切，同时要少打或不打官腔，切忌讲套话。

优势宣扬既然是一种自荐信，就不要“犹抱琵琶半遮面”，要敢于表达自己的优势、长处和成绩，以期引起对方的高度重视。

在进行优势宣扬时要注意两点：一是成绩摆够，优势说透；二是实事求是，切忌言过其实。

强调事业心任何一个单位的决策人，都希望自己的部属能在所从事的职业岗位上，兢兢业业干出一番事业来。因此，在写自荐信时，可以大胆地向决策人强调你的事业心。即，假如让你从事某一工作，你打算将这项工作推进到什么程度，预计可能取得哪些成绩。

事业心的强调，在自荐信中应占较大的比重。

表明归属意愿任何一个单位的领导，都希望他的部属，能同他在工作上保持一致，也都希望部属归顺于他的领导权威之下，并以企业为家，与企业同呼吸共命运。

所以，在归属意愿的表达上，你不妨措词激烈、感情充沛。但要注意真实可信。

材料佐证即发出自荐信时，您可以随信寄去一些有关你的学历、学位、荣誉、资格等方面资料的复印件，以资佐证。

你所寄去的佐证材料，应注意尽量挑选那些与你自荐从事的职业、专业有关的内容。

其他注意事项

一是要注意从自己所具备的素质条件与所追求的职业要求条件的结合点

上进行自我推荐。

二是自荐信不是情书，要注意控制自己的感情。尤其是第一次给决策者写自荐信，不宜使用过于亲昵的措辞。

三是第一封自荐信内容不宜过长。

四是自荐信中不宜过多介绍自己的阅历及家庭情况。但可对自己获取某项成绩、成果的过程进行简短叙述，以达到强调重点的目的。

五是自荐信内如附有佐证材料，以发挂号信为妥。

## 互荐法

所谓“互荐法”，是指你在择业、就业时，利用他人的推荐和帮助，从而达到择业目标的方法。

我们中华民族历来有一种美德，就是“内举不避亲，外举不避仇”。其实这就是互荐。

在谋取职业的时候，当你采取自荐的方法难以奏效，或是因为种种原因无法采取自我推荐的方法时，运用互荐的方法，则是一条有效的就业途径。

根据《美国新闻与世界报导》介绍的资料，当今美国的再就业人员中，约有75%的人是靠熟人和朋友的帮助找到职业的。

观察一下现实生活，你会发现，真正能够对我们的择业、就业起互助作用的人，主要是两大类型，即亲戚和朋友。

我们知道，在这个世界上，任何人都有亲戚和朋友。区别仅在于亲戚和朋友的多少，以及这些亲戚或朋友在社会上所处的地位的不同，与自己的亲密、亲情程度的不同。

在进行职业选择时，我们有必要也应该利用亲友们进行推荐和帮助。但是，这种互荐必须是在国家法律、政策允许的范围内，出于公心，出于助人为乐的良心，合理、合法地去进行，决不是提倡搞裙带关系和“一人得道，鸡犬升天”之类的腐败作法。

进行互荐的三原则

利用他人推荐就业，应该掌握以下三个原则：

了解推荐人与决策者的熟悉程度

在就业时，能将你推荐给用人单位决策者的人，他与决策人的熟悉程度，是你利用互荐法择业，就业的重要因素。

如果帮你推荐的人与决策者的熟悉程度一般，或仅限于认识和一面之交，那么，在互荐中，他就只能起到将你引见给决策者的作用。在此之后，你就可运用本章前面介绍的自荐法进行择业活动。

如果这个人与决策者关系较为密切，你就不妨将自己的有关自荐资料，由其代为转交或陈述推荐。而后，你再由其引见决策者，其效果会不错，也可以由其和你一起直接面见决策人，效果也很好。

假如这个推荐人与决策人的关系不太融洽，那么，你最好不要勉其所难。

了解推荐人的表述能力

推荐你的人，他的表述能力也很重要。如果他尽管有帮助你的好意，但是缺乏应有的表述能力，那么，他就很难达到互荐的效果。所以，你必须了解互荐人的表述能力如何。

了解推荐人的诚恳程度

亲友，谁都有。但与亲友的关系密切程度各不相同，而且，各个亲友的素质也各有差异。所以，在利用亲友择业时，要考虑亲友的热情、诚恳程度。如果，你的亲友对你采取敷衍塞责的态度，那么，你不应对他寄予太大希望。

#### 如何使亲友推荐自己

亲戚，从理论上讲，是指和你有着较近的血缘关系的人。从数量上看，每个人的亲戚有多有少；从感情上看个人与亲戚的关系有近有远；从熟悉程度上看，这些亲友你有熟悉的也有不熟悉的。但是，能在择业就业上对你起积极作用的亲戚则可能不多。

根据我国传统习惯的民约俗成，亲戚之间似乎存在着某种不成文的互助义务，并且，血缘关系越近，其互助的义务似乎就越大。

因而，在择业就业上，我们完全有理由根据社会实际情况，利用亲戚关系进行互荐。

为了能有效地利用亲戚进行推荐，在具体做法上应注意以下几点：

#### 建立亲友通讯录

建立亲友通讯录的目的，就是要在平时注意将那些有可能帮你择业、就业的亲戚的名字、地址、工作单位、职业、职务等有关情况记录下来，便于相互了解和相互联系。

#### 感情联络

没有感情联络，亲戚之间就缺乏应有的亲情；没有亲情的亲戚，有时还不如朋友的友谊。

在我国民间，有利用逢年过节走亲访友的风俗习惯。至于红。白大事则更是多数亲友必到的感情联络的大集会。因此，你可以利用各种机会加强亲戚间的正当感情联络。在现代社会，你不妨利用走亲访友的机会，在沟通感情的基础上，沟通职业信息和互荐择业的内容，使亲情关系带上信息时代的印记。

#### 正确运用亲戚的互荐能力

所谓正确运用亲戚的互荐能力，是指你采取有效的方式，去调动亲戚帮你进行推荐的最大能力。

亲戚和你虽然有着一定的血缘关系，可他们也有着一般人的社会属性。在帮你谋取职业时，有的亲戚由于其社会地位和社会关系比较优越，有可能对你的择业就业起较大的作用；而有的亲戚由于种种原因则可能帮不上你的忙，你不能因此而看不起这些亲戚。

但是，能对你产生较大作用的亲戚，应引起你的充分重视。这里所说的重视，并不是提醒你去给送多重的礼品，而是说，你制定择业计划时，应倾听他的意见，获得他的指导或推荐。为此，你应该经常注意保持和他的联系。

我们必须明了的是：不管某个亲戚能对你的择业就业发挥多么大的作用，你也不能把命运全寄托在他的身上，决不能因为有这样一个有用的亲戚，就放弃了自立自强的奋斗精神。

请记住：亲戚们只有在帮助那些品格高尚、有知识、有本领的人时，才会表现出真正热情。因为，帮助这些人会使亲戚们充满自信心和自豪感。

#### 如何使朋友推荐自己

我们中华民族历来有重友情讲义气的传统。很多人甚至愿为朋友“两肋插刀”。事实上，我们的很多事情都是靠了各类朋友的帮忙才获得成功的。

朋友的帮助，其作用的力量有时候会超过亲戚，甚至超过直系亲属。这

是因为亲戚们的帮忙，其动机多是出于亲情关系，多少带有一点血缘关系的压力作用。而朋友则不然，他们的帮忙，要么是出于正义感；要么是出于志趣。爱好的共鸣；要么是出于共同的利益。真正的朋友的帮助往往是鼎力相助。

正因为如此，有人说：“争取众多的朋友，是你完成事业的一种力量。朋友越多，力量越大；朋友的素质越高，正动力就越大；朋友越亲密，其能量就越无穷。”

事实上，在择业就业过程中，利用朋友推荐自己，一般比亲戚推荐有着更优越的地方。其优越性主要表现在：一是朋友推荐便于避嫌，即可避所谓搞裙带关系之嫌；二是朋友推荐便于取信于决策人，因为人们都认为对事、对人的看法，往往是旁观者清，那么朋友正是你的旁观者之一。

所以，在择业就业活动中，你应该尽量利用你拥有的朋友的关系，帮你推荐。

为了做到这一点，首先，你应该广交朋友。要认真了解朋友们的职业、职务、专长、爱好，并要记住朋友们的住址、电话号码、邮政编码等有关情况。其次，在日常生活、社会事务、业务工作中，凡是朋友有难之时，你应当竭力帮忙，并不图报答。

当你需要朋友帮你就业，进行互荐时，一定要尽可能提前和他打招呼，请他事先有所准备。如果是老朋友，你可将自荐信及有关资料的复印件，交他直接呈送决策人，并由他向决策人进行口头推荐。如果是新结识的朋友，请你向他讲清自己的择业目的，以及自己拥有的能力优势，便于他向决策人推荐。在利用新结识的朋友进行推荐时，你最好能和他一块去面见决策者，便于补充他一时没有讲到的内容。

#### 互荐中的要点

在现实社会中，人们利用亲戚和朋友进行互荐，以达到择业就业的目的，确实是一种行之有效的方法。

同时，我们也必须看到亲戚和朋友们的多样性及复杂性。因此，在利用亲戚和朋友择业就业时，你不能随心所欲、肆无忌惮，以免适得其反。

你在进行互荐时，应掌握的要点是：

#### 确定与亲友关系的亲密程度

你与亲戚或朋友关系的亲密程度，在一般情况下，决定着他对你的帮忙程度。所以，在互荐时，你首先要衡量并确定自己与亲友之间的关系如何，以决定自己的行动。

#### 向亲友讲清自己的基本情况

为了使亲友们在推荐你时心中有数，你必须把自己的基本情况告诉他们。其中包括你的身体条件、文化程度、择业志愿、兴趣爱好、技术专长等。特别是一定要讲清你追求某一职业动机，自身有无不适应职业要求的情况，以便使亲友们在帮忙时，能帮到点子上。隐瞒自身素质上的缺陷，不仅对你将来的工作不利，也会使你失信于亲友。

#### 正确处理礼尚往来

中华民族是古老的礼仪之邦，历来崇尚礼尚往来。亲友之间，正常的礼尚往来会加深其亲密程度。正如有的哲人所说：“假定社会是一列火车，礼仪就好比轨道，火车只能沿着它隆隆前进……缺少了礼仪，最亲密的朋友会变成死敌，友好或结盟的国家会兵戎相见。我们可以从人类历史上找到许多

这样的例子。因此，我劝您对任何人都要讲究礼仪，并且尽力不做违背礼仪的事，以免冒犯他人或树敌。”由此可见，礼尚往来在人们生活中的重要意义，绝不可等闲视之。

由于我们国家民族众多，人文地理复杂，难以形成统一的礼尚往来标准。为此，建议你在进行礼尚往来时，掌握好以下几个原则：

入乡随俗你的亲友或你面对的决策者可能来自不同的民族、不同的地区，而不同的地区由于民族的、历史的原因，造成礼尚往来的风土人情千差万别。

所以，礼尚往来的首要原则，就是要注意入乡随俗，即根据各地区、各民族的民约俗成来进行礼仪交往。

同时，因为时代的发展变化，也会使人们礼尚往来的观念发生变化，这个因素你在进行礼仪交往时，也必须考虑到。

礼品的选择礼尚往来离不开一定的礼品。礼品是人们表达友好愿望的物质体现。从国务活动到个人交往都不能没有一定的礼品参与。

礼品的选择，不在于其价值是否十分贵重，而在于它是否是主人最喜欢的东西。

在礼品的赠与上，历来有“锦上添花”与“雪中送炭”之分。

在人生的历程中，锦上添花的“花”与雪中送的“炭”，其价值有着天壤之别。但那些正直、上进、善良的人往往会把“炭”的价值看得比“花”的价值更高。

所以，作为一个聪明的择业者，应认清其中的道理，从而使自己选择的礼品能达到预期效果。

态度谨慎那些有良心、有修养的亲友是不会以礼取人或以礼的轻重来决定帮忙的程度。如果某个亲友在帮你择业就业的过程中，过分看重你给他的礼品的多少，那么，他多是出于不正当的动机。对此，你应谨慎行事。

至于那些乘机敲榨勒索之徒，你在礼尚往来中，则更需多加小心，以免上当而无成效。作家丁玲说得好：“如果要给他什么东西，他才对你好，不给他东西就对你不好，这样的朋友千万别交。”

但是，“水至清无鱼，人至察无徒”。当别人对你的择业就业，付出了大量劳动，花费了一定的代价，而你对此给予相应的补偿，这是无可厚非的。不这样做，择业者的良心也会自责。

对别人给予自己的帮助，能常怀感激之情和报答之心，亦是一个人处世的基本道德。

不能强人所难

社会上的每一个人，都会在有些时候、有些地方和有些事情上，遇到自己力不从心的难事。

你的亲友在帮助你时，他们亦有难尽其愿的地方。比如，他们本身有自己的职业工作要做，不可能抽出很多时间来帮助你；他们在帮助你择业就业时，一般是起中介作用，真正能起直接作用的是少数人；有些亲友即便是有条件帮助你就业，但他们可能与你所择业的用工单位的决策者有着一些比较微妙的关系……

基于以上种种原因，你不能对亲友帮自己择业就业提出过分的要求。强人所难，可能导致事与愿违。

## 过渡法

在人们的职业选择中，由于择业者自身素质和就业环境的影响，并不是人人都能一次就选择到理想的职业。真正能通过一次择业，就到达自己满意的工作岗位的人是极少数。多数人则要通过自己的奋斗，经过两次或若干次职业“中转”，最后才能到达自己理想的职业岗位。

由此，我们总结出一种新的择业方法：职业选择的过渡法。即采取先选择比较合适的职业上岗工作，而后逐步向理想职业靠近，最后过渡到自己的满意职业上去。

职业选择上的过渡法，大体有三种形式，即：“跳板”对策；“越岛进攻”战术；利用新闻媒介再就业。

### “跳板”对策

所谓“跳板”对策，是指在选择理想职业的过程中，由于各种暂时难以改变的条件的限制，一时不能如愿，在这种情况下，你不妨就近选取一个与自己的理想职业类似或接近的工作岗位就业，而后再创造条件。寻找机会，“跳”向自己满意的职业。这是一种以一种职业为“跳板”，伺机过渡到另一种职业的择业方法。

### “跳板”对策的运用

假如，你根据自己的素质情况，认为自己应该得到的理想职业是某个公司的财会方面的职业。但是，由于时间、条件和具体情况限制，尽管你动用了很大力量，采取了很多办法，目前还是难以得到这个工作。不过，这个公司仍愿意录用你，只是分配给你的职业不是财会工作。遇到这种情况，你可能进退两难。在这时，你应该采取“跳板”对策，即顾全大局，从长计议。先从目前分配给你的工作干起，而后寻找机会“跳”向自己理想中的职业。

“得陇望蜀”，逐步取而代之，是运用“跳板”对策的关键所在。

### 运用“跳板”对策需注意的问题

由于人们理想职业的复杂性和不少职业的相近性以及事物的相对性，决定择业者在施行“跳板”对策时，难以有一个统一的模式。因此，在运用“跳板”对策时，难免产生各种各样的问题。对此，我们应从下列几个方面予以认真对待。

你所选择的作为“跳板”的职业，必须具备使你“跳”向理想职业的条件。比如，你想从事会计这个职业，那么最好的“跳板”就是出纳工作，或是统计工作。

你所选择的作为“跳板”的职业，必须是你能比较容易学会和干好的职业。你若不注意这一点，弄不好会连自己的“跳板”也给拆了，更何谈争取理想职业。因此，你必须先干好目前的“跳板”职业，而后再迈向自己的理想职业。

随时做好“跳”的准备。在你谋取到“跳板”职业之后，除了做好“跳板”职业的工作之外，就是要随时准备“跳”向你的理想职业。

做好“跳”的准备，最主要是要做好三方面的工作：

一是在干好眼下这个工作的基础上，利用业余时间或其它时间，继续学习和掌握你所追求的理想职业应具备的各种知识；

二是要注意你所追求的职业的人事变动情况；

三是要采取各种正当有效的方法，向有关决策者表达你对某种职业的追

求意图。比如，你可以在合适的时间。合适的场合，采取自荐或互荐的方法，向有关决策者强调你已具备所追求的职业的素质要求，这样一旦时机成熟，你就能比较顺利地通过“跳板”走向理想中的职业岗位。

### “越岛进攻”战术

在生活中，在社会事务中，我们都会遇到一些必须绕开的障碍。因为，在特定的环境下，如果纠缠于某些暂时还不能克服的障碍，往往影响宏大计划或重要战略目标的实现。

在人们的择业。就业活动中，各类障碍也比较多。有的障碍经过努力可以克服，而有些障碍限于你目前的能量暂时还难以克服，而你又不能停止自己的择业行动，那么该怎么办呢？你可以采取“越岛进攻”的战术，来解决这个问题。“越岛进攻”战术，是笔者借用的一个军事典故。

第二次世界大战中，美军在太平洋争夺战中发明的一种战术。1943年10月，美军在占领了所罗门群岛新乔治亚岛之后，按逐岛进攻的计划，下一个目标应是班加拉岛。该岛有万余名日军守兵，并构筑有坚固的工事。如果强攻该岛，美军损失较大，且前进速度将会迟滞，延缓美军在日本本土登陆的计划。为了减少损失，提高前进速度，美军发明了“越岛进攻”战术。即美军以部分火力将该岛封锁，其主力则越过该岛，先行占领前面的两个岛屿，从而使班加拉岛成了一块死地，得以使美军集中了优势兵力，攻占了下一个前进目标——包根维城岛。

从此“越岛进攻”便成了美军在整个太平洋战争中的最有效的技术。

在这里借用这个典故，其目的是想告诫择业的朋友们，如果，你在择业过程中遇到了一些暂时难以克服的困难，请不必为此大伤脑筋，也不必钻“牛角尖”。你可以采取类似“越岛进攻”的战术，绕过某些困难环节，攻克某些薄弱环节，然后，再回过头来解决那些最困难的环节。这样你也许会取得比较大的成功。

### “越岛进攻”战术的运用

人们的就业是一种有程序的活动。既然是一种程序活动，就表明其中间要有若干个环节。比如，招工考试、体格检查、资格审查、面试和择优录取等环节。

事实上，从多数人的就业实践来看，要想选择到理想的职业，都会在一个或几个环节上受阻。特别是受阻的原因，有些并非由你的素质不适应所引起，而是遇到了一些外在的、暂时难以克服的问题。比如，在招工考试中你已经达到了合格标准，但是面试中，你在面试主持者那里遇到了阻挠，而一时又难于向他解释清楚。

在这种情况下，你就应该采取“越岛进攻”的办法，来解决问题。

也就是说，为了利用机会，为了利用时间，你不妨先暂时放弃对这位主持人的解释工作，而是集中力量采取各种适当办法，去争取他的上级领导的同情和支持。而后由他的上级领导来做他的工作。同时，你应给予积极的配合。这样你就有可能疏通这个困难环节，从而获取你所选择的理想职业。

### 有关注意事项

要了解清楚你要进攻的“岛屿”的具体情况，切不可盲目行动。在择业过程中，你如果在某个环节、某个领导人那里遇到了阻力，假设他的职务是副经理，或是公关、人事、劳资部门的负责人，你打算采用“越岛进攻”的方法将他或他们“隔”过去，直接去向他们的上一级领导进行自荐或互荐，

这时，你就必须了解这些领导与构成你择业阻力的人之间的关系。比如，他是否直接领导这次招工录取工作，他与你目前择业受阻的决策者的人情关系是否融洽等。

搞清楚这些情况，对于你攻占下一个“岛屿”和是否能“越过”目前受阻的“岛屿”，将有着重要的意义。

不要与阻碍你选择理想职业的决策人的关系搞僵。对此，还需你在运用“越岛进攻”战术时给予充分注意。

也就是讲，即便你在某个招工决策人那里受到了不公正的对待，一般情况下，当你运用“越岛进攻”战术来解决这个问题时，仍需与其保持友好关系。因为，即使你做通了其上级的工作，最终你的择业是否成功，仍有可能要通过这个决策人来实现。

要敢于大胆地、灵活地和机智地运用“越岛进攻”战术。尽管该技术是从战争故事中借用而来的，但人们的竞争又何尝不是另一种形式的“战争”。我们的择业、就业，尽管不是敌对双方的战斗，但不能不说它是一对矛盾的两个方面。

竞争类似战争。战争的某些规律，同样适应于择业竞争和商业竞争，区别仅仅在于，竞争必须是在一定的社会规模下进行，必须是正当的竞争。

在竞争时代里，就更有理由要求那些有理想、有抱负的择业者，像一个战斗人员那样，采取机动、果敢的创造性的办法，向自己的职业目标进攻。

利用新闻媒介再就业

新闻媒介在择业中的作用

随着科学技术的不断发展，人们传播信息，利用信息的手段，越来越快捷。从长远看，人们未来的择业就业信息，将要更多地通过拥有先进传播技术的新闻媒介机构来取得。

从目前来看，利用新闻媒介刊登或广播和传送应征、应聘的择业广告，也是一种广泛性、适用性都很强的好方法。

利用新闻媒介传播择业、求职信息，会使你收到较多的信息反馈，从而为你的职业选择提供更为广阔的天地。

怎样写求职择业广告

求职择业广告的写作原则是：简明扼要。

求职择业广告的内容应包括：择业者的姓名、性别、年龄、学历、学力、技术专长、愿意从事的职业，以及对工资报酬、福利待遇方面的要求等。

在文字的技术处理上，则应视新闻媒介物的不同而有所区别。比如，你的求职择业广告是写给广播电台、电视台等视听新闻媒介时，在文字处理上，应以通俗易懂、朗朗上口、易听易记为主；如果你选择的新闻媒介是报刊、杂志等文字刊载物，在写作上应该尽量隽永高雅。

怎样选择新闻媒介

你在择业、求职过程中，要想发布择业、求职信息，究竟选择哪一种新闻媒介物为好呢？

回答这个问题，要看你偏重什么。

假如你偏重择业。求职信息的传播速度，你应该选择广播、电视等视听新闻媒介物。

假如你偏重择业、求职信息的保留时间稍长些，你应该选择报刊、杂志等文字新闻媒介物。



应该从自己的经济状况出发。目前，各类新闻媒介物信息发布的“时价”，呈浮动趋势。所以，在你决定使用新闻媒介求职、择业时，必须问清价格，以便根据自己的经济状况量力而行。

#### 怎样分析新闻媒介的招工广告

从一般情况来看，新闻媒介发布的招工广告有较高的可信性。但是，限于时间或篇幅的约束，这些招工广告都是提纲挈领地介绍有关程序内容。

所以，当你从报纸、杂志、广播、电视或其他形式的媒介物上看到这类广告时，一般不宜马上就按广告提供的时间和地点前往报名。特别是在你与招工用人单位相距较远时，就更应该谨慎行事。即要在对这些广告认真分析的基础上，决定自己的择业计划。

一般单位的招工广告，往往都包括：年龄、性别、学历与学位、户籍、技能、身体状况、工资报酬、食宿条件、工作期限等条件。

这些招工条件，有着“软”、“硬”条件的区别。性别、学历与学位、户籍、技能、身体状况可以说是“硬”条件。因为，某些工种确实对人的性别有着较严格的要求；学历与学位、技能状况与身体状况，对于多数职业来说也是“硬”条件。没有或达不到这些职业条件，你就无法从业上岗工作。而工资报酬、食宿条件、工作期限可以说是相对的“软”条件。因为，它是可以商量的，即对择业者来说，只要你的“硬”条件具备，对于“软”条件，用工单位会给你留有一定的伸缩余地。

据此，当你面对一个招工广告时，应按以下步骤进行分析和判断：

认真阅读或视听招工用人广告的详细内容。至少要阅读或视听两遍。

弄清广告中每一句话的确切含义。

分析清楚哪些招工条件是“硬”条件，哪些条件是“软”条件。

结合自身素质情况及其他有关事宜，权衡这些招工条件对自己的适宜程度。

只要你认为自己具备招工条件中的“硬”条件时，即便是软条件差一些，也应决定前往报名应征应聘。

招工用人单位的“软”、“硬”条件，有时会随着其生产经营情况，或其他情况的变化，发生位移。为了确定招工广告的“软”、“硬”条件是否发生位移，你有必要到用工单位做一番了解。然后，再决定自己的择业计划。

分析招工广告，是你利用新闻媒介择业就业的第一个环节。

在没有清楚了解广告的全部内容和含义之前，匆忙行动，往往导致不必要的时间、金钱和精力的浪费。

如果，你限于自身文化素质较低，在弄清广告的确切含义方面有困难，你应该到职业介绍所、劳务市场等有关机构去进行咨询，他们会使你清楚地了解招工广告的确切含义。

## 地毯式访问法

地毯式访问法，也叫“闯见访问法”或“挨门挨户访问法”等。使用这种方法，你首先必须坚定这样一种信念：就是假定在被访问的所有单位中，一定有你所要寻找的单位，并且这些单位的数量与所访问的成功率成正比。

这是一种比较原始的方法。求职者在不太熟悉或完全不熟悉用人单位的

情况下，可以直接访问某一特定地区或某一特定行业中的所有单位。

李某是某机械厂下岗职工，他曾用这种方法拜访了好几家单位。

他第一个去的是某大型公司。上午，他兴致勃勃地来到公司人事处，里面只有两个人在工作。

李某问：“请问联系工作，要找哪位同志？”

“找王处长，他上午开会去了，要到下午才能回来。”一个中年人回答道。

李某虽离此处很远，只好耐心地等到下午。

王处长很客气地接待了李某，听完李某介绍的情况，说：“你干的专业我们很急需，但不巧的是，我们单位正在搞体制改革，有很多人要重新安排工作，我们已经研究过了，今年不招人，实在对不起。”

李某又来到第二个单位，某塑料机械厂。这个厂人事科要李某写个简历，告诉他：“要研究研究。”

李某问：“请问什么时候能得到您的答复？”

答道：“我们最近正忙于工程师职称评定工作，过一个月你再来，好不好？”

一个月后，他们答复李某今年厂里没有招人的指标。

李某去的第三个单位是某机械设计院。这个单位的机修厂正缺人，终于接纳了他。

用这种方法找工作，首先要挑选好一条比较合适的“地毯”，也就是先要制定适当的访问范围。

利用这种方法寻找单位，犹如海洋捕鱼作业，渔民不可能用一张大网一下就将鱼捕到。相反，渔民在出航下网之前，应对各种鱼类的生活习性有充分的了解，先确定一个目标，追踪鱼群，适时下网起网，才能捕到鱼，因此求职人员应该根据自己的个性、特长、专业、结合社会需求，确定一个比较可行的求职行业范围，而这一行业在当前形势下是有可能缺人的。否则，乱跑一气必将事倍功半，而且随着失败的次数增加，会导致你自己逐渐失去信心。

地毯式访问法有相当大的盲目性，由于对用人单位要不要人、要什么类型的人、主管人何时在办公室等都缺乏了解，所以常常会扑空。而且在大多数情况下，人们大多不欢迎不速之客，访问又在用人单位人事主管毫无精神准备的情况下进行，往往会没有什么结果。

因此，我们建议求职者用向求职单位发求职信的地毯式求职方式，既先向用人单位寄去求职信，讲明自己的意图，并约好访问的时间；或者打个电话和用人单位建立一定的联系，预先了解一些情况，以便制定访问计划。知道某些单位不要人后，可以集中精力访问其他的单位。

有的求职者认为打电话或写求职信可能会被用人单位直接拒绝，不如亲自访问的效果好。其实不然。通过写信或打电话约定时间，使人家有思想准备，一般能使访问顺利进行。

在访问前，要做好各种准备，除心理因素上的准备外，还要备有有关材料（如介绍信、个人简历、成绩单、证明等）。材料齐备，可以节约用人单位人事主管和你自己的时间，避免不必要的往返。另一方面，“有备而来”本身就体现了一种良好、成熟的素质，因此能给接待者留下较好的第一印象。

这些材料最好不要使用复印件，以免给用人单位造成你已经找了很多单

位都没被录用的感觉。

总之，地毯式访问法是一种比较实用的方法，成功的关键在于：保持信心，挑选合适的地毯，访问前做好各种准备。

## 连锁介绍法

所谓连锁介绍法，就是求职者通过熟人，朋友寻找单位，或者通过这些熟人、朋友再委托他们的熟人、朋友帮求职者寻找单位的方法。由于这一过程可以无限延续下去，又叫“无限连锁介绍法”。这种方法首先要求求职者设法从自己的朋友中弄到可能的各种用人单位名单，依次清理、选择展开。

在成功的求职者中，有很多这样的例子。

甲和其中学同学乙，是非常要好的朋友。两人同时考上大学，乙大学毕业分到杭州工作，以后甲的企业不景气而破产，正在发愁之时，便去信向乙谈起工作问题，乙的岳父正好在某厅担任领导工作，该厅要成立一个承担外贸业务的公司，需要英语比较好的新职员，甲正好在此方面有所长。乙向其岳父介绍了甲的情况，经过考试及面谈。甲被录用了。

在国外，这样的事例更多。凯特·米勒是美国密执安州的一位教师，她想改变自己的工作。她进行了长期的寻找，然而却一无所获，米勒感到灰心并搬到了新墨西哥，在那儿她当了六个月的临时工。

她觉得不满意，决定寻找一个或者能用上她在程序设计方面的才能、或者能用上她咨询服务的硕士学位的职位，她与用人单位进行了接触，并恭恭敬敬地填写了一份又一份表格，结果如石沉大海。出于无奈，她用了下列方法。

首先，她列出了几名重要的她在交往中认识的公职人员的名单，然后逐个与他们交谈并请他们引荐，介绍其他人。通过这样一个人又介绍另一个人，她扩大了接触面，了解了更多的有关咨询工作的情况，一个月之内，她收到了四份满意的工作聘书，并选中了一个管理咨询公司的职位。

采用连锁介绍法可以避免求职人员主观判断的盲目性。利用其他方法寻找单位，一般都需要求职人员进行初步的分析判断，由于求职人员不完全熟悉用人单位的真实需要，往往使求职工作本身带有一定程度的盲目性，甚至难免出现较大的判断错误，而采用连锁介绍法寻找单位，则可以使求职者个人单枪匹马的求职活动变成众多熟人朋友一起想方设法的群体活动，所谓“一个有困难，八方来支援”，同时由于介绍人事先了解用人单位的需求情况，大大增加了被录用的可能性。

利用连锁介绍法寻找单位，还可以赢得用人单位的信任。一般说来，人们对于突然来访的求职人员总存有一定的戒心，如果经过熟人介绍，陌生感就消除了。

采用连锁介绍法寻找单位，关键在于求职人员使自己的熟人、朋友们相信自己的业务能力。专业水平以及作风品质，另外还需要彼此间有足够深的交情和友谊。

我们知道，连锁介绍主要是借助熟人朋友们的各种社会关系，而这些熟人朋友并没有帮求职者找工作或托别人帮求职者找工作的义务，再加上目前各单位都在进行定编工作，进入并不容易。但只要你的各方面能力都胜任工作的话，你的朋友一般会尽力帮忙的。这样的事对你、对用人单位都有利，

你找到了好工作，用人单位录用了好职员，你的朋友何乐而不为呢？

在利用连锁介绍法时，求职者要将自己的各方面情况客观地向熟人朋友们介绍，不可吹嘘自己；而当熟人朋友面露为难之色时，不可勉强，更不要责怪别人不讲交情，别人自有他的难处，要理解他的苦衷。朋友帮助了自己，要表示谢意；朋友有困难，帮不上忙，也要表示谢意。

还要注意的，不要专门为找工作才去结识朋友，带有明显功利关系的朋友是不可靠的。因此，在平时就建立起良好的人际关系，当朋友有困难时，应主动去帮助。至于如何结交朋友，我们可以在很多有关人际关系的书籍中得到启发。下面几句话，或许对你有帮助：

要有爱人与善意的精神，如果你只为自己打算，则将受到冷淡。

吸引朋友的最好方法，就在于显示你对别人的关心，真的关心。

要想吸引朋友，本身必须具有可靠的品性。自私、小气、嫉妒，以及不乐于成人之美，不善于闻人之誉的人，不能获得朋友。

你可以与朋友处在一种互相吸引的地位，最好是让自己先具备足够吸引朋友的条件。要用魅力去交朋友，而不要用施舍恩惠或阿谀奉承的方法去求朋友。

爱朋友，喜欢朋友，用诚意去对待朋友但不要依赖朋友，更不要苛求朋友。

利用连锁介绍法寻找单位，成功率一般比地毯式访问法高。熟人、朋友们所介绍的单位，一般都是他们所熟悉的单位，他们与这些单位之间往往存在着某种利益，有些介绍的就是自己的单位。

采用这种方法，困难的一面是难于制定周密的计划，求职者不知道熟人、朋友们何时何地才能帮自己打听到情况，帮自己介绍的是哪类工作。因此应该早请朋友帮忙，留些时间给他们想办法；还应该多请几个人帮忙，这样成功的可能性、选择的余地都要大些。

连锁介绍的具体方法很多，求职人员可以请朋友、熟人代为找工作，代转送材料，也可以请朋友、熟人以书信、名片、便笺、电话等手段进行连锁介绍。

我们认为，连锁介绍作为求职的一种手段，同拉关系、走后门之类是有原则区别的。连锁介绍是用人单位和求职者相互联系的一种方法，是建立在求职者有胜任工作能力的基础上的；而拉关系、走后门则是一种不正当手段，它把用人单位不需要的人硬塞进去，把真正优秀的人才排斥于门外，是我们全社会所不能容忍的。

总之，连锁介绍法是一种比较可行的办法，也是一种行之有效的办法。求职者必须首先使自己取信于熟人、朋友，在此基础上运用灵活多样的方式进行连锁介绍。在求职过程中，求职者应该随时向原介绍者汇报连锁介绍的进展，一方面表示谢意，另一方面引起原介绍者的不断关心，我们深信，经过你的求职活动，你和你的朋友们之间的友谊将会进一步加深，他们会为你分担求职的困难，与你共享找到理想工作的欢乐。

## 中心开花法

中心开花法，也叫“有力人士相助法”。所谓中心开花法，就是求职者在一定的职业范围内借助于一些具有影响力的中心人物，由他们出面帮助而

找到工作。实际上，中心开花法是连锁介绍法的一种运用。求职者通过所谓“中心人物”的连锁介绍，寻找其影响范围内的招工单位。

如赵明是某大学建筑系的毕业生，他工作不久因所在施工公司出现严重质量事故被解散，他因此而失业。在左思右想后，他想到指导他毕业设计的建筑师是某建筑设计院的总建筑师。在校时，赵明成绩优秀，曾获得全国大学生建筑设计方案竞赛一等奖。而这次获奖正是这位总设计师为总评委。因此他登门向总设计师求助，总建筑师主动向有关同行大力推荐，结果有四家甲级设计院表示欢迎赵明去工作，赵明找到了满意的工作。

利用中心开花法寻找单位，关键在于取得“中心人物”的信任和帮助，这些中心人物了解其周围环境并能对其他同行产生一定的影响。求职者只有首先取得中心人物的信任，使他相信自己的能力和品质，才能得到他的帮助。

这些中心人物有一定的社会地位，比一般人要难以接近。一般人比较好的接近方法就是用自己的工作成果、工作态度去打动他。尤其是某一学术或技术上的权威，他们是靠自己多年艰苦的努力才达到今天的地位的。你的勤奋工作，就使他仿佛又看到青年时代的自己，想起了他自己怀才不遇的时候，在你身上，他看到自己事业的继续，也觉得自己有义务为青年人的成长创造条件，培养和扶植青年人是他的责任。当他意识到你是一位优秀的青年，未来的成功者在等待他的帮助，他为什么不帮助你？你的成功也将会是他的光荣啊！

跟中心人物谈话，从口才这个角度看，传统的附和办法并不一定能给他良好的印象。因为你首先就把你自己的人格降低了，不能用这种卑微的身份，换到他的重视和尊敬。与他们说话，以不采取顺从的政策为宜，不必为他的权威或权势所吓倒，以免他们认为你除了谄媚和驯服之外，什么也不能做，你要保持自己独立的人格，这并不妨碍你表示对他的尊敬。你对他的意见自然应该加以重视，因为他是学术、技术上的权威或是工作上的领导。而且，可能他在学识与办事经验上，都比你优越。但是在必要的场合，你也不必害怕表示自己与他们不同的观点。只要你的态度是有礼的、谦恭的，忠实地说出自己的想法，反而比一味奉承附和更能博得对方的重视。一味奉承附和，实在是一种不老实的行为，严格说来，是一种欺骗的行为。

要记住，他是一个有地位的人，但更是一个人。作为一个有血有肉的人，他也同你一样，要和朋友谈谈各式各样的问题。他也可能愿意把你当作一个朋友，和你谈他的过去，谈他的计划，谈他的孩子，谈谈社会上人们普遍关心的问题，如物价、工资、职称和知识分子待遇等等。

你还可以设法让他叙说往事。过去的工作是否比现在更有趣？他得到现在这个地位的关键是什么？早年是谁助他成功的？如果他不愿意打开他的记忆之箱，你可以问问他的工作时间，问他如何承担那么重大的责任，问他爱好哪些娱乐活动。特别当对方是一个医生时，不要忘了他也是血肉之躯，也是一个普通的人，交谈数语之后，你也可以和他谈谈他的健康问题。

可能你做为一个求职者有一些新思想，新东西，而这些是某些中心人物所没有的，但你千万不要因此就飘飘然。他是一个智者，他已见过很多“半桶水而乱逛荡”的人。若你因此而自以为了不起，他是不会提携你的。若他感兴趣的话，你可以与他谈这些新思想、新东西。

关键在于你既要有思想，又要有实干精神，再加上为人诚恳、谦虚，他自然要助你一臂之力。

利用这种方法，请少数几个人帮忙就行了，可以节少你的时间和精力，以从事你认为更重要的工作。

## 第六章 如何写好简历和求职信

当求职者通过各种途径获取一定的招聘信息后，接下来的两件关键事情即是有针对性地进行电话与书信联系，写简历与求职信，争取面试机会。

### 个人简历的书写与分析

#### 个人简历的书写标准

个人简历的写作标准是整洁、简明、准确、真诚。简历一般应该打印，否则应找书写优美的人抄写，以保证简历的整洁性；简明标准的把握，一般以 1200 字以下为限，要求招聘人能在几分钟甚至几十秒钟内看完，并留下一个深刻印象；准确即要求简历中所用的名词与术语正确而恰当；真诚则要求简历中的内容既不要夸张、言过其实，也不要消极地评论自己。纵观各种简历，常见的缺点有：

篇幅过长，简历内容不简练，表达不切题意，不中肯。

篇幅太短或太粗，简历对求职者的资格和技能没有进行完整、充分地评价，缺乏必要的信息；

难于阅读，布局不当。结构、逻辑、层次混乱，给阅读和理解造成困难；

冗长罗嗦，叙述冗赘，句式迂腐，无关紧要的事情讲了很多，必要的内容却丢三落四；

过于虚假，简历内容不是自己写的，是由别人捏造和夸张的；

印刷太差，字迹不清，打印不规范；

求职目标不明确，求职者未表明自己喜欢什么工作，没有明确的求职目标；

过于自夸，叙述的语气过于自负，使招聘人认为求职者的自我评价不合实际；

过于怪异。简历中的用词、结构、修饰及引用材料生僻、花哨、不合常规。

#### 个人简历的写作内容与方法

简历的开头一般是先概括地介绍自己的情况，主要用简洁的语言说明自己是什么样的人，具有哪些资格和技能，想找什么样的工作，什么时候能到职。

简历标题一般有以下几种类型：

个人简历；

×××关于申请……的资格的介绍；

×××关于……的求职信；

×××关于……的申请书；

×××关于……的资格表；

×××关于……的情况介绍；

求职目标部分，要充分表明自己在该方面的所有优势和专长，尽可能把选择放到一个具体的工作部门，当然选择也不能过窄。

若具有两种不同的求职资格，可以把个人简历写成两个部分，每部分申请一个职位，若近期目标与远期目标不一致，可把两个目标连在一起说。例

如：“本人申请到贵公司做意向书起草工作，并希望将来成为一名合同管理人员。”

中间部分主要陈述求职资格和工作能力。要选择那些对所申请工作特别具有说服力的简历和能力进行描述。语气要积极、坚定、有力，不要让人产生疑问。具体的内容包括学历、工作经历、从事的社会活动和取得的成绩，以及其它相关的资料和信息。

某公司人事部经理赵某，每周平均都接到 50~70 封求职信，他认为：

求职者的简历一定要印制，不要用手写；

语言要简捷明快，句子简短有力，篇幅短小精悍，长篇大论的内容适得其反；

简历要寄给指定的主管负责人，要认定他就是你所要找的人，弄清他的职衔，事先打电话给秘书或其他人员予以证实一下。胡乱称呼主管听起来不舒服，同时也表明你对他缺乏了解，不用心；

个人简历要针对所申请的空缺职位来写；

个人简历抓紧叙述求职者的客观情况，或自然情况，故要实事求是，但开头几句可以先简单地概括一下，突出有关特点。

简历的最后部分一般是列举有关的证明人及简要说明有关附加性参考材料。附加性材料一般包括学历证明、获奖证书、专业技术职务证书、专家教授推荐信，所发表的论文著作等。

证明人，一般提供 3~5 人，主要用作对你求职资格、工作能力和个人情况的备询或保证人。因此一般应选择你以前工作单位或所参加社团中比较熟悉且又知名的人（尤其是该用人单位和知名的权威）。一般不要选择自己的父母或亲戚，因为这些人被认为可信度不高，他们只会为你说好话。

你让别人作证明，一般需事先征得该人的同意，除非你特别熟悉且联系紧密，否则可能会有误，一是联系地址有变，用人单位按你所提供的旧址找不到人时，即对你有失信之感；二是对方可能不愿作你的证明人，同样会给用人单位以误会。

在证明人栏目中要详细说明证明人的姓名、职务、工作单位与联系地址或电话。当你同时针对许多单位写个人简历，难以提供一大批对方熟悉且有说服力的证明人时，你也可以在简历结尾处注明，“一经需要，即提供证明人”或“有关证明人，来函即寄”。

个人简历的误解误用

有的人认为，一份最能充分表现自己的任职资格和工作能力的个人简历，就算是写得最好的简历。其实这种看法过于简单。简历的根本功用在于尽可能地吸引招聘单位的注意力，能让有关的职业介绍所或人才交流中心为之砰然动心，欲把你推荐给用人单位而后快。一般来说，你所想去的单位，可能别人也想去，人事部门一天下来可能同时收到几十份甚至上百份简历，许多简历可能看一眼就放在一边了。因此你在简历上所写的东西，必须让人特别注意，使对方对你有个好印象，否则，之后你就不可能指望有任何与对方面谈的机会了。因此简历写得好坏是决定你能否得到所求职位的第一关。

有的人认为，简历是求职者自然状况的自然展现，是经历。学历与社会关系的描述，其实不然，你的简历要让人经得起淘汰，使自己成为那几个筛选到的有机会接受面试的人之一。所以有人说，简历只是一个钓饵，目的在于激发招聘单位的兴趣，为自己赢得面试的机会，因此简历可以比实际稍好



一点，或把自己的潜力也表述出来。

但是否为了赢得面谈机会可以捏造事实、抬高身价、弄虚作假呢？显然不可以。因为争取面谈机会并不是最后目的，最后目的是要取得工作。如果弄虚作假暂时取得了面谈机会，但被对方发觉，那么将身败名裂。实事求是，一家不成还可以求另一家，而弄虚作假后却可能招致到处把你拒之门外。

有的人认为，个人简历写得越详细越好，用人单位都会认真审阅。事实上用人单位用于简历的阅读时间，一般不会超过两分钟。写得太长太细，反而使人厌烦放在一边。

有的人认为，要想把简历写好点，最好请专门写简历或专业人员代写。事实上专业人员写出的东西都是千篇一律，毫无特色。个人简历最好自己起草，然后再请专业人员或有经验的人过目，提提意见，或修改一下。

## 求职信的书写与分析

一封求职信，说严重一些，它代表了求职者的形象和求职者驾驭文字的水平。因此，它既可以使你因此获得成功，也可以令你完全失败。

### 求职信的作用

招聘方面的有关人员，首先看到的是一封求职信的表面形式而不是具体的内容。如果形式上就通不过，潦潦草草的，很可能一下子就被打入冷宫，乃至永久不见天日。所以，写完了求职信，最好是打印完好，尽量做到规整，并力求精美，然后再投寄出去，才比较保险。

求职信的内容，一般都要简明扼要，最好在一页之内，否则，你煞费苦心所写的内容，也会因为长篇大论、洋洋洒洒而成为废弃物。结果适得其反。

求职信的写作风格也很重要。如，语言的简洁明快，句子的简短有力，于要言不烦中说明问题，就能够使人由此产生良好的印象。

那么，一封求职信，怎样才能被人注意并引起招聘者的重视呢？

第一，你要把求职信发送给用人单位的人事部门的负责人，而且要弄清楚对方的职称、头衔。如果不知道，那就想办法询问一下，最起码也要打个电话问一问。尽管在招聘启事上，已经注明联系人某某，但这个联系人究竟任何职，是科长还是处长，是先生、女士还是小姐，一定要搞清楚。称呼准，是对他人的尊重，同时也会给人以亲切感。千万不要乱称呼，称呼得不对，会令人很不舒服，并感到陌生。试想，你对负责招聘的工作人员都弄不明白，那你的诚心又何在呢？这看上去似乎是个小节，但它却会给人一种印象——此人可能是个用心不专或不求甚解的马虎人，有多不好。

第二，有时求职是针对该单位某个部门的空缺而来的，这就更要减少盲目性。虽然要对所求职位表现出极大的热情，但也无须太夸张，语气上仍要掌握好分寸，不可过分亲热，以免有失身份或个人尊严。

第三，要弄清楚简历与求职信的区别，一般来说，简历是叙述求职者的客观情况，而求职信，则是为了反映求职者的主观情况和求职意向的。实际上，求职信是对个人简历所做的必要说明和补充。

第四，求职信应反映出你对招聘单位的了解。你如果事先对该单位有过接触，或你的某位同学或朋友正在此单位供职，则更好。你尽可以在信中写明，以表示你已经通过他们了解到该单位的一些情况，如规模、效益和社会知名度等。有了这样的条件，就比那些两眼一抹黑的人更主动，也就有可能

争取到面谈的机会。

第五，求职信本身无异于一则自我推销的广告。通过它，可以让用人单位得知你能够为他们做些什么，可以提供哪些优质服务以及为什么能够做到这些。所以，求职信一定要提供令人信服的事实情况。要写出既能表现出自己的个性，又能体现出坚定、自信、有说服力的求职信，才是最上乘的。

因此，陈述不要含糊其辞、模棱两可，更不能用一些地方土语。若故意浮华，而把求职信写成抒情诗一般，那就更不可取了。

总之，目的只有一个，那就是激发起招聘单位对你的兴趣。只有对你感兴趣了，也才能考虑对你的任用，不是么？

#### 求职信的性质

求职信是求职的一种手段。面试之前，企业往往是通过求职信对求职者做出初步判断的。如果求职信从内容到形式既能充分显示出求职者的实力，又给求贤者以良好的印象，被聘的可能性就很大了。求职信实质上是一种自荐信，既可以自己直接寄送招聘单位，也可以托人代转。

求职信属于书信体，它是应用文体的一种。书信广泛用于交际，一般文字短小，在日常生活和工作中用以联系工作、沟通情况、交流思想感情、研究问题等。

书信的内容通常包括称呼、正文、结尾、署名、日期五个部分。

信封通常包括收信人地址、姓名、称呼、写信人地址、姓名几个部分。

书信大体可分为两大类：普通书信和专用书信。求职信即属于专用书信类。

专用书信与普通书信不同的是：普通书信以称呼开头，专用书信必须在信纸上方第一行写明专用书信的类别名称。如，介绍信、表扬信、慰问信、求职信等。然后再以称呼开启。

#### 求职信的写法

##### 正文的开始部分

开头，一定要明确表述出写求职信的目的，以吸引对方的注意力。

应征工作与申请工作的求职信的开头，在写法上，略有区别。如果是根据招聘启事来应征工作的，那你肯定知道用人单位的招聘要求，所写的求职信也自然是有的放矢的。当然，应征工作的竞争性比较强，因为会有上千人根据招聘启事投出自己的求职信。所以，从这个意义上说，也许单独寻找工作信息要来得容易些。

这两种求职信的主要不同是开头部分。一般来说，应征的求职信不必再努力争取用人单位的注意，而申请工作的求职信一开始就要抓住目标单位的注意力，以使其对你刮目相看。当然，这种区别仅在于笔力的投入，但在引起对方注意这一点上，它们仍是一致的。只不过这种注意，一个在由于众多中显出你一个；一个在于给目标单位一个醒目的印象，明白地告诉对方，有这样一个人正积极申请加入你的行列。

申请工作的求职信，其主要的开头方法有：

第一步，集中强调你的主要工作技能，你已经获得的实际经验，说明你的资格和能力完全适合于目标工作；

第二步，说出一个能引起目标单位尊崇的人的名字。以产生某些共识；

第三步，谈一下目标单位新的动向或已经获得的良好声誉；

第四步，对目标单位的工作作一个必要的提问，并表明自己独到的见解；

第五步，采用一个富有魅力的短语以引人注意，并说明你获得该工作机会的信息的来源等等。以最大限度地缩短与目标单位距离。

在实施第一步时，可以写：“如果贵公司需要一名英文速记达到每分钟125个字，甲英语、日语、西班牙语笔译，达到每分钟70字的秘书，请通知本人。”也还可以这样说：“经过了解，得知贵公司需要一位具有多种技能的专业人员，这些技能包括熟练的机械操作技能，灵活的手工技能，连同开展公关活动的工作能力。请看本人随寄的个人简历。我所受到的良好教育和严格训练以及具有的丰富工作经验，将会满足这项工作的需要。”这样表述自己具体的或特殊的技能，很容易引起用人单位的注意；说出目标工作所需要的技能，然后陈述自己的工作能力，可表明有足够的能力可以做好这项工作。

在实施第二步时，可以写：“贵公司销售部经理在上周给我们讲商业传播课的时候说，他希望我们市场营销专业的毕业生今年能得到贵公司应聘的工作。”提及目标单位熟悉的名字，会起到抓住对方注意力的作用。

在实施第三步时，可以说：“据报道，贵公司新近引进一批先进的技术设备，提高了生产的自动化水平，因而可能需要增加计算机程序的设计人员。”如此赞扬目标单位近来的成就和变化也能吸引住对方。

在实施第四步时，可以写：“贵公司公关部需要一位已取得公共关系学士学位，具有市场调研经验，并有志于贵公司繁荣发展的职员么？如果需要，请通知本人。”这种设问，似乎无意中说出了用人部门的具体需要，更能引起目标单位的关注。

相对而言，应征工作的求职信，是针对用人单位的招聘广告写的，它在写法上与申请工作的求职信不同。写此类求职信可采围如下的步骤：

第一步，说明是在什么传播媒体上看到了该单位的招聘广告的；

第二步，说出你对该工作的兴趣，以及你具有的相应的资格能力。

如，可以这样写：“贵公司在旅游杂志上刊登的招聘广告，本人已经看到。我对导游工作甚感兴趣。在这条旅游线上，我有着丰富的导游工作经验。我相信自己有足够的能力为贵公司干好这项工作。”

应征工作的求职信的写作目的是明确的。申请的求职信，无论怎样开头，都要说明你想寻找什么类型的工作，如，“本人拟寻求一份合资企业的管理工作。”又如，“我有长期的销售工作经验，现想到贵公司市场营销部任部门经理工作。”

总之，一封求职信的开头，要让目标单位知道你要干什么，所以，目的性一定要十分明确。

正文的主体部分

求职信的正文主体部分要概述你所具有的，对目标工作有用的主要知识和技能。这些工作技能必须有实用的价值，而且是在许多工作中都经常用到的。

一个人的技能可能是一种，也可能是几种或多种，但总有一个是主要的。各行各业的技能很多很多，难以尽数，现举一些例子，并说明它们的好处。

如果具有演说的能力，它可以使你在所处的群体中扮演一个主要角色，以使自己能够积极主动的发言，处理不同意见；必要的时候，还可以起到很好的鼓动作用。

如果具有写作能力，就可以给报刊、杂志投稿或写信，反映你所参与的

团体组织的主要活动，还可以提出你对报刊、杂志的一些看法。

如果你具有组织、管理或协调的能力，不管多么复杂的工作任务，只要你出面，就能够把人们组织起来完成预期的任务。

如果你有公关能力，且能够独挡一面，就可以担负某项需要接触公众的工作，像接待参观团体，回答公众的投诉，向社会推销广告，与社区组织对话，向预期客户解释计划方案等。

如果你有很强的领导能力，在完成某项具体工作中，就可以显示出你的指挥能力，授权能力，以及对不同意见的把握能力。

以上所谈及的几种能力，一般性的具备，还是不够的，应当是超群的。只有超出一般的水平，才能引起目标单位的格外重视。

除此而外，以下诸种能力亦十分重要。如，资金预算能力。你要负责某项资金的预算管理工作，就先要学会分配资金、控制资金和其他一些掌握财政控制的做法。又如，能在复杂含混的情形下，有效地处理争端的能力，即谈判、仲裁能力；能公断对立双方的利益，消除矛盾，达成一致，并能代表对立者的一方对另一方提出要求；限期完成某项工作的能力，即能在紧迫的时间内，按照计划要求，完成艰巨的任务；谈吐的能力，指导的能力等等。

对于上述的能力，不管一项或几项，你若能够提供出有说服力的证据材料，对应聘就十分有力。

对个人能力的表述，应注意以下问题：

一是重点突出。为了叙述上的方便，求职者应该集中阐述对工作目标相关的知识、训练和胜任目标工作的能力，而不要不分主次，更无须写得面面俱全。如果给人造成一种无所不能的感觉，也不好。此外，若有的内容已经在个人简历中写到过，这里也无须再重复。如果要解释也应是简略的。如，“我在大学就读公共关系专业，经过一段实际的工作之后，已经具备了比较丰富的实践经验。我相信自己能在贵公司做好多种类型的调解工作，能确认并消除顾客的抱怨，并能与之建立融洽的关系，力争为公司树立良好的社会形象”，等等。

二是针对性强。如果你是针对某一个用人单位的招聘广告写的应征信，那么，就要针对用人单位的实际需要说明你在此项工作中的资格和能力。如果某一点上并不是很强，也可以强调自己的其他优势。

三是真实性强。说明自己的能力，最好的办法是拿出真凭实据来。因此，提出一些事实材料是十分必要的。当你陈述了一两个任职资格后，可用举例的方法，说明你已经在以往的工作中取得了成绩。所用实例要具体，要有说服力。如：本人曾运用在大学计算机专业学到的理论知识和操作技能，开发出了一套新的计算机收款系统。这套系统的开发，使我现在所在的公司债务损失比以往减少了近 20%。

四是略写次要能力。一般来说，除了主要的求职资格和工作能力，还可以提供少许的事实材料，以证明你所具有的其他方面的能力。如：社会活动能力、文艺、体育能力等，这样可以使用用人单位尽量地了解你，或许还可以得出此人是一个难得人才的结论。

此外，最好能写一点自己心理品质上的优长。如敏于学习；勇于负责；易于相处等内容，对于录用也很有用。

关于薪金

求职信中有可能提到这一比较敏感的问题。对此最好采用如下办法：

一是在目标单位请你作出回答时再提出。不要把它置于首位；

二是你自己对薪金问题心中已经有数了，你就可以提出一个合理的工资标准，并把你希望的收入与你对公司的贡献挂起钩来。如，两年来，本人在一个与贵公司相似的服装设计研究中心做设计工作。所以，到贵公司后，本人愿意接受与原工作单位相似的工资标准，即每月 800 元左右。本人也一定会以自己的努力，为贵公司的发展尽心尽力。

#### 正文结尾部分

求职信正文的结尾部分，主要是请求目标单位作出进一步的反应，力求征得一个面试的机会。但此种请求最好以自然而不是勉强的口气说出来，可以先提出在方便的时间到该单位人事部门详谈。如果距离较远，也可建议在此较近的代理处面谈。与此同时，还要告诉对方何时之间可与你电话联系。可以提示对方：“看过本人的求职信和个人简历后，我是否可以与您面谈一次？我热诚地希望把自身的技能投入到贵公司需要的工作中去。白天可往我的办公室打电话，晚上可把电话直接打到家中。电话号码详见简历。”

也可以先提出进行面谈的建议，然后再告知对方你将在某个指定的时间与其联系，请对方做出面谈的具体安排。

总之，不论你采用何种方法，只要能充分地表达出你的求职热诚和面谈的意向和渴望的程度即可。

#### 结束语

结束语要体现出两点，一是切盼的心情；二是必不可少的礼貌。因此用语更必须讲究一些。可写：“望能尽早成为贵公司的一员”、“万望抬爱”、“多多关照”、“甘愿为贵公司尽力”等等。

#### 写求职信应避免出现的问题

写求职信应避免出现以下问题：

##### 过于自信

有不少求职者，尤其是刚从学校毕业的学生，大都容易犯这样一种毛病。他们以为只要在校考试成绩好，便自然而然地可以成为一名称职的员工。其实不一定。不少用人单位都有一个共同的想法：好的员工不仅应该有好的学习成绩，还必须得有丰富的实际工作经验，特别是解决棘手问题的才干。所以，只是学习成绩好，就可以自以为是，沾沾自喜，只能证明你的肤浅和自视清高，证明你还是个很不成熟的稚嫩青年。

##### 缺乏自信

谦虚固然是一种美德，但谦虚过了头，就不仅不是美德，而且是无能的表现了。这样的人是会自误前程的。这种人在现代社会中越来越不合时宜了。还是实事求是的好。若要让招聘一方信得过你，就必须在求职信中充分肯定，并适当强调你的优长。如果不可避免地要提到自己的弱点，也应尽量一笔带过，因这大多数的弱点都是可以在社会实践中克服的。因此，对自身的弱点不必合盘托出，更无须夸大。

##### 强调不当

有些求职者为了取悦用人单位，便对自己的学业成绩或曾取得的荣誉，一而再，再而三地加以强调，直强调到令人生厌的程度，那就走上了反面。有的还没有参加工作，对招聘单位的人员情况一无所知，就异常肯定地声称：自己一定会是该公司最出类拔萃的员工。不留一点余地。有的对招聘单位无分寸地称赞，直至阿谀奉承，也未免有失身份。总之，对人对己都不要过分。

### 用语不周

用人单位，一般喜欢那些看问题和做事情，都比较客观冷静的求职者。因此，求职信的用语也要尽量客观周全一些。应尽量少用“我以为”、“我觉得”一类字眼。至于“我真的喜欢”、“我渴望”、“除了贵公司，我是不会去其他单位的”等这类不着边际的词语更不应使用。

### 消极被动

有的求职者，在求职信中喜欢用那些毫无主见的陈词滥调。如，“如若贵公司要求应聘者下决心，并忠于职守，那么，我定会……”这样的语调、口气，只会使对方觉得你是一个做事被动，毫无主见的人。现代社会讲求创意与胆识，而一个唯命是从的人，只会听从别人的安排，又怎能独挡一面呢？

### 措词不当

有些求职信，让人看了哭笑不得。如，“你知道有我这样的人应聘你们公司，势必大喜过望吧！”“我（女性）特别喜欢接触陌生人。”“这职位对于我来说，简直是难以抵挡的诱惑。”这样的措词岂不让人“掉”一地的鸡皮疙瘩啊。

为了求职者参照的方便起见，我们下面举出几篇样稿：

## 谋职金点子

### 求职信之一

××公司经理先生：

你好：

今天我与贵公司人事部的主管同志谈话，得知贵公司目前急需一名会计，经过对贵公司情况的了解，我自信我的工作资格和能力完全符合此项工作的要求。

大学期间，我学习过商业会计专业，并参加过计算机操作技能的培养和严格的训练。这使我有能力在贵公司——专业化和现代化水平较高的公司里能熟练地运用计算机处理各种会计业务；此外，在商业写作及人际关系和心理学方面的训练，将有利于我与公司客户建立密切而融洽的业务关系。

由于贵公司专门研究税收保护项目，我想我在这一领域内的工作经验一定会对贵公司有所贡献。我曾在一家证券经纪公司做过两年的专职财会工作，随后被提升到社会投资部任专职财务助理。我还曾为那家公司分析和选择了一种特殊而有效的税收保护计划，得到了公司经理的赏识，特意为我增加了工资。

此外，我具有较强的领导和组织能力，在大学学习期间曾任学校学生会副主席和社团活动筹资部经理等职。我能与人密切合作，这也将有益于做好会计工作。

贵公司总会计师和金融界的其他一些人，均能证明我的工作能力。

在您方便的时候，我希望得现与您会面的机会，并将于下周三与您电话联系面谈。

万望不弃

顺致

时绥

求职者××××年×月×日

### 求职信之二

（应征求职信）

××公司人事部经理×××女士：

您好。

看到晚报上贵公司招聘秘书的广告，我自信本人具备广告中所要求的任职资格。因为我曾经经过大学的严格训练，在以后工作中我已获得了快速、准确地打字、速记和誊写的良好技能，并曾多次在社会上举办的此类比赛中获得过好名次。

在大学习期间，我主修文秘专业，并通过工作后的自学掌握了眼下公司正在使用的计算机文字处理技能。在商业写作课程中，我能把计算机操作技能应用于写作中，大大加快了我的写作速度。

现在，我已经能够写作各种类型的信函，其中也包括贵公司市场营销部门用的推销信。我能承担这些具体的写作业务，这将会为管理人员节省大量的时间去做更重要的工作。

我曾在环宇实业开发公司做过业余秘书工作，在实践中培养了良好的交际能力和与人合作的能力。

其他有关该项工作的任职资格，请见随信寄去的个人简历。

鉴于上述情况，我期望能有机会与您面谈。请安排一个与您方便的具体时间，并在周五下午通知本人。本人一定履约。

给您添麻烦了。

颂

祺

求职人××××年×月×日

求职信之三

××公司总经理先生：

您好。

我是××大学中文系应届毕业生，求学期间就十分仰慕贵公司的形象，并于近日从银屏和报刊多次看到有关贵公司的报道。这更激发起我到贵公司求职的渴望。

大学四年，我不仅系统地学习了中文专业的所有课程，而且利用业余时间掌握了电脑的操作。为了适应社会的广泛需要，我参加了英语系高年级选修课的学习并获得了优异成绩，可以完成比较复杂的笔译与口译。在校期间曾任学生会的宣传部长，并获得了我校第三届演讲比赛二等奖和散文征文三等奖。有较好的口头与笔头表达能力。

我现年23岁，身高1.65米，身体健康。共青团员。（附健康证明）

如果需要，我将愿意接受笔试和面试。

我自信会对贵公司做出奉献的。

切盼回复。

通信地址：（略）邮政编码：（略）

祝您

万事如意

求职人××××年×月×日

这几封求职信，都是比较规范的。对于求职信的写法现做一小结：

A. 标题，即“求职信”。位于第一行正中字号要大些。

B. 称谓，应有礼貌、且顶格书写以示尊重。

C. 正文，即中心或主体部分，主要表述求职内容。正文，可先作自我介绍，然后，陈述求职原因（理由）：介绍本人的全面情况，明确所求职务。要求实事求是、不夸张炫耀，也不掩饰含混，简明扼要且具有针对性。结束语，既要表示出急切诚恳的心愿，又要注意表示敬意。

D. 署名和日期要写清楚。此外，如若转托他人面交，信封也应写明。如：  
烦请面交

× × × 先生

拜托

无论是信封还是内容均应字迹工整，清楚。如果是合资或独资公司，应写繁体字。



## 第七章 如何通过用工测试

考试与考核在词意上具有相近性，考试比考核似乎更具体。从一般意义上讲，考核包括考试、测验、调查、考察等方面的内容。

考试被人们作为甄别优劣、择优录取的常用方法。它普遍应用于升学、招工、晋级、晋职等诸多的社会活动中。

### 用工测试的意义和范围

恩格斯说过：任何科学只有发展到可以运用数学的程度，才算真正发展了。考试正是用量化的标准、数学的方式来考核人们文化知识、技能水平、政绩水平的一种比较公正的测验方法。

在现实生活中，考试、考核的结果往往对人们的职业、事业和前程产生重大的影响。

可以预言，考试、考核在人类社会中将永远存在。而且，随着时代的进步，考试、考核的门类将更加繁多，更加精细，更趋科学。

真正公平意义上的考试、考核，将是促进人们提高自身素质、实现自我完善的重要手段。甚至可以说，公平的考试、考核是社会进步的重要杠杆之一。

招工考试、考核的范围，一般包括四个方面的内容：

一是从事某种行业或某种职业所必须具备的有关文化基础知识或高层次的专门知识；

二是从事某种行业或某种职业所必备的技能知识；

三是从事某种行业或多种职业所应具备的身体条件；

四是从事某种行业或某种职业所应具备的职业道德。

为了使你能够在考试、考核中取得优异成绩，从而在竞争择业中获胜，你应该高度重视考试、考核的方法。

### 如何参加体格检查

体格检查，是招工用人单位为了挑选适应本行业、本职业的劳动操作条件的体质合格人员，必须进行的基本测试项目。

由于社会劳动分工的操作条件不同，导致了各行各业对员工的身体条件要求也不尽相同。

所以，你在参加招工、招生、应征、应聘等有关就业的身体检查时，应首先弄清用人单位所要求的身体合格条件是什么，以便确定自己的择业意向。

为了做到知己知彼，你在参加正式体格检查之前，最好能够事先到有关医疗保健机构进行一次非正式的体检，以期衡量自己身体状况与用工条件的适应程度。

身体检查的项目，按照惯例，大体有六项，即：

既往病史和家族病史（一般只作询问）；

内科（脉搏、血压、发育情况、心肺、肝脾、身高、体重、四肢等）；  
透视（心肺）；五官科（眼、耳、鼻、喉、口腔等）；实验检查（指需动用

医疗设备进行的检查)；特殊检查(即医生或招工单位因特殊需要而进行的特别项目检查)。

在进行体格检查时，以下事项须加以注意：

**端正体检态度**

所谓端正体检态度，是指在体检前，一定要认清体检的意义。

体检对于招工录取有着直接的影响。不管你在其他方面如何优越，只要体检不合格就“一票否决”。

如果体检结果证明你身体的某一部位的状况，不适合从事某种职业，那么，你就应该放弃对这种职业目标的追求。例如，你的眼睛辨色力不正常(色盲或色弱)，你就不宜从事汽车驾驶员、飞机驾驶员等有关必须进行色彩信号辨别的职业。

不从事与自己的身体素质不相适应的职业，不仅是对用人单位负责和对社会负责，也是对择业者个人的前途负责。

**积极配合医务人员的检查**

所谓积极配合医务人员的检查，是指：一要按照医务人员的要求主动地予以配合；二要诚实地明确地回答医务人员的询问，以便使你的体检能够得到准确的结果。

**参加体检应采取正确的方法**

参加体检的正确方法主要有：

应提前到达体检地点 因为匆匆忙忙赶到体检场所进行体检，容易出现心动过速、血压不正常等不良现象。

有经验的医师提醒说：参加体检最好能提前 30 分钟到达，然后平心静气进行体检。

应消除紧张心理 初次参加体检的人，容易产生紧张心理。紧张心理往往导致体检者与医务人员的配合不融洽、不协调。

紧张心理，还会影响你身体素质水平的正常发挥。

克服紧张心理的办法，一是体检时要尽量放松自己，二是最好能够在体检前，独自进行一次非正式的体格检查，以增强适应能力。

**体检不合格怎么办**

体检不合格应该怎么办？这要视具体情况而定。如果你身体某一部位不合格，是因器质性问题引起，就只有进行彻底治疗或转换其他合适职业。如果是非器质性问题，特别是因为疲劳过度、心理紧张和其他人为因素造成的身体某一部位的不合格，则应向医生说明，或力争再复检一次。

## 如何参加笔试

所谓笔试，是指主持考试、考核的招工用人单位，用命题试卷的测验方式，按照一定标准，对竞争者进行选择考核的方法。

闭卷考试是笔试的常用方式。

笔试的目的在于通过文字的表述，测验参试者的知识水平，分析、判断、解答问题的综合思维能力。笔试的成绩有一定参考价值，但不能将一个人的整体素质全部表达出来。但目前它还是一个比较公平的竞争裁决方法。

招工考试，应征、应聘考试，不同于升学招生考试。招生考试的着重点在于文化知识的掌握程度，而招工或应征、应聘考试，其着重点是某种行业、

职业所需的有关知识和有关技能。

对于笔试，有的择业者往往感到信心不足。其主要原因是缺乏应有的知识、技能，或缺乏考场锻炼。

你要想顺利通过笔试，除平时应坚持学习、积累知识外，还要有意识地参加几次有关方面组织的招工考试。即便你不愿被该单位录用，也不妨参加它的招工考试，以获取临场经验。

在参加招工笔试前，如有可能，要尽量参加有关方面为此次招工考试专门举行的文化知识的职业技能知识的培训。

同时，要尽可能利用各种渠道，事先了解有关笔试的命题范围，并仔细查阅有关资料，进行模拟练习。如有可能，还应及时向招工单位的有关专业技术人员请教职业常识。

准备充足，才能沉着应试，考出水平。

### 提供照片时应注意的问题

现在，不论你参加招生还是招工，用人单位都会让你提供一张或若干张近期免冠小照，以附在有关主件、表册等资料上。

用人单位要求你提供照片的主要目的有三：

一是便于用人单位验明你的身份；

二是便于用人单位系统整理关于你的各类手续资料；

三是便于用人单位的有关决策人员加深对你的直观印象。

基于以上原因，你必须对所要提供的照片，采取认真负责的态度。

### 如何填写择业志愿

在一般情况下，录取单位为了适应公民对职业选择的多种需求，往往预设若干个职业岗位，让参试者自由作出抉择。

但是，因为不同的职业或不同的录取单位，在不同时期的“热门”程度不同，不少择业者往往会不约而同地把自己的择业志愿指向某一个或某几个行业、职业领域；而另一些行业、职业领域也许很需要劳动力，但因其职业不是“热门”，致使其难于招工。

这种就业上的“二律背反”现象，被劳动经济专家们称之为结构性待业或结构性失业。

为了解决这种结构性待业难题，录取单位往往根据国家或地方政府的宏观调控政策，把参加考试人员的录取总分与用人单位设置的职业岗位结合起来，以确定录取名额。从而全面保障各类行业对劳动力需求的大体平衡。

这种录取方法，当然是属于宏观调控的范畴。从长远看，即便是实行市场就业机制，国家和地方政府对就业的宏观调控也决不会放松，只不过是变换形式而已。因为就业调控始终是关系国家能否长治久安的基本国策。

但是，从微观上来看，即从劳动者个人的角度来看，能否选择到理想的职业，却是关系到自身前途、幸福的大事。

为了帮助择业者正确地选报志愿，一般来讲掌握下列原则是必要的。

志愿要与社会需要相适应

人们的志愿不能离开社会的需要，离开社会需要就谈不上个人的志愿实

现。

所以，人们选报职业志愿的大前提，就是一定要考虑到这种职业的社会需要状况。

有的职业在眼前可能很“热门”，但也许不需很长时间就会变成“冷门”；也有的职业尽管眼下不受人青睐，但可能在一年半载后会“走红”。

因此，在选报志愿时，应对职业、行业的发展前景作出较准确预测。

当你尚缺乏这种预测的经验时，不妨虚心向有关就业指导工作者和其他内行请教、咨询。

选报志愿要考虑录取名额

前面我们谈到，录取名额取决于就业政策的调控和用人单位职业岗位数量的多少。因此，不管哪一个用人单位的录取名额，也不可能不受限制。所以，在选报志愿时，必须弄清有关志愿的分配名额。

事实上，越是“热门”的职业，其招收名额就越少。如果你不了解某一职业岗位录取名额的多少，就盲目地选报这种职业，并作为主要志愿，那么，你被录取的概率将是相当低的。

选报志愿要考虑自己考试总分的高低

就一般情况而论，考试总分越高的人，就越容易选择到理想的职业。

但仔细分析，却不尽然。只要你的总分不是全体参试者中的第一名，你就不能对选报志愿持盲目乐观的态度，以为自己随便报一个志愿就可以被录取。因为在若干个志愿的报选者中，总分高低的差异较大。比如，以你的总分情况，假若选报甲种职业，因为可能选报者的总分都超过了你，则使你不被录取；但是，假若你选报了丙种职业，却会因为你的总分超过了别人而被录取。

所以，在选报志愿时：一是要弄清自己考试总分在所有进入录取分数线以上人员中的位次；二是要弄清你的考试总分在自己准备选报的志愿专业内的位次。只有弄清这两个位次，才能确定自己应该选报的、比较有把握的志愿。

事实证明，要想弄清上述两个“位次”，前者容易做到，后者难以做到。但只要积极努力，总是有效果的。

## 第八章 如何掌握技巧通过面试

面试是求职中的关键一环，做好面试，对于获得预想的工作有着至关重要的作用。

### 面试的方式与对策

面试是一种经过精心设计，以交谈与观察为主要手段，以了解被试者素质及有关信息为目的的一种测评方式。

在面试中，你相当于从简历里走出来，站在面试考官面前，施展你的特点与才能，让他们认识你，了解你并评估你，让他们相信你是最理想的人选。与此同时，你也从中尽力在认识、了解与揣测你面前的每一个主考官。

面试实际上也是你与其他条件相当的应聘者竞争的过程，你要善于突出自己的长处，填补自己的短处，争取最后的胜利。

面试者应力争给主考官一个好的第一印象，明确面试方式，估计可能遇到的面试问题，做到胸中有数，就要弄清面试问题及目的，有针对性地回答。其中明确面试方式是重要的一步。

面试的方式，归纳起来，有个人面试、小组面试等。

#### 个人面试

所谓个人面试，即主考官个别地与求职者单独面谈。这是一种最普遍的最基本的方式。这类面试的优点是能够有一个面对面的机会，让双方较深入的了解，可以就细节与个人特殊问题进行意见交换。在个人面试中又有两种类型。一是只有一个主考负责整个过程。这种面试大多在较小规模的机构里或征聘职位较低的职员时采用。当应聘人大多时，也会采取这种方法进行初选；二是由多个人分工负责面试的整个过程，但每次均由一个主考官与求职者面谈。

#### 小组面试

小组面试，一般有两种类型。一是一个被试者对多个主考官，二是多位被试者对多位主考官。前者可能是轮流提问，后者则往往是面试后作些小组讨论，协商解决某一问题，或者由主试人员轮流担任面试，而被试者也有可能被要求轮流主持会议、发表演说。其他主考人员则可能参与被试活动，也可能在一旁观看。

这种方式往往用于考查被试的合群性、人际关系能力、洞悉及控制环境的能力、领导才能等。

面对小组面试，入场时要争取一个好印象，向每位评委微笑致意，谦虚、谨慎、礼貌地回答每个评委的任何提问，以情感人，扣住心弦，争取每个评委给你个好分数。有把握的问题详答，无把握的问题略答或致歉不答。

面对主考诸位评委，要保持镇静，切勿心慌。保持头脑清晰，听清问题后，待提问完毕再从容回答；

对于评委主席的提问应力争圆满回答，因其态度对其他评委有一定影响；

当一个问题尚未回答完又听到另一个人提问时，切勿心慌、烦躁与无礼，应记住所问的问题，待回答第一个问题后再回答。

在小组面试中，切忌因别人意见与自己的相同而简单回答：“××已讲过，我的看法与他相同”，如此做来，会被看成“随声附合”，失去个性色

彩。另外，在他人应答时，不可露出轻慢、不屑之色，此乃考场大忌。集体讨论方式是对求职者在风度、教养、见识方面的综合考察。个人发表意见时要求要点明确，尽可能先表达论点，再进行简要阐述。要尊重他人意见，压制他人发言，强夺舌头，全面否定他人意见，都会留下不良的印象。若有异议，应在他人发言完毕之后，陈述己见“——我是这样想，不知对否……”切忌感情用事。受到反驳时，应表现出涵养和冷静。另外适度表现自己的“闪光点”，但不能过分露骨，会使人产生轻挑之感。

## 面试的过程与对策

一次完整的面试过程，可以把它分为五个阶段，即准备阶段，起始阶段，主体阶段，尾声阶段与面试后的回顾和总结。

### 准备阶段

正确评估自己的求职资格和工作能力

反复阅读自己的个人简历，使之烂熟于心，面试时你就能向对方侃侃而谈你的资格和能力，就能非常自信地推销你自己。此外，面试前你可以进行面谈预演，向你的朋友或家人谈谈你的求职资格，你能干好什么工作，并且最好根据你的简历上的每个要点谈出在简历上表达得不充分的有支持性的证据和细节。

对目标单位和目标工作进行调查研究

事先对目标单位和目标工作进行深入细致了解非常重要，通过多种信息渠道了解目标单位的性质、规模、组织结构、产品和服务、金融状况和发展前景。一般说来可以通过该单位的有关文献如透露该单位的运营、事件和人事信息的内部杂志或报纸，以及来自于该单位的广告册和宣传册等和报道该单位的报纸和期刊来了解。

对于目标工作的了解，应尽可能同该单位的员工谈谈话，或通过职业介绍处等部门进行了解，弄清楚有关目标工作的下列问题：工作职衔，工作职责（这项工作的主要任务是什么）、工作要求（这项工作需要哪些知识和技能），事业发展，工作报酬（该工作的一般工资水平如何，福利待遇状况），出差机会，易地生活的机会等。

准备面试时可能谈论的问题

这包括两个方面，一是面试中可能要问到你的问题，另一方面是你在面试时要提出的问题。

面试前，对面试过程中对方可能向你提问的问题作出准备，答案要简短、清晰、中肯。这些问题包括你的成就、经历、兴趣、爱好，你对工作或学校的感受、你与朋友或家庭成员的关系等等。你可以罗列出一些最经常问到的问题，然后对每个问题做出简要的书面回答，然后熟记下来。这样做，会使你在面谈时思路清晰，应对自如，恰当地处理好各种棘手的难题。

面试中，你的提问也十分重要，因为它能表明你已经知道了些什么和你能做些什么，也能使你获得对目标单位和目标工作的评估信息，并把面谈的话题保持在对你有利的方向上进行下去。在准备这些问题时，要把这些问题限制在询问目标单位和目标工作的范围之内，显然应避免提出那些可能引起对方猜疑和反感的问题。

注意服饰与仪表的第一印象

一个优雅庄重的外表能给面试者留下良好的印象。重自己的衣着、仪表和姿态，在面试一开始就会让面试人对你形成一个较好的评价。面试是一种正式场合，应当穿着适合这一场合的衣服。穿着应以庄重为首要要求。要挑选自己质量最好的衣服，不要穿那些样式过于奇特，颜色过于鲜艳，图案过于花哨的衣服。

同时，还要用心修饰一番自己的外表，衣服要干净整洁，皮鞋要系好鞋带，擦拭光亮。头发要梳理整齐，指甲要修剪干净，并保持新鲜的呼吸气息。对于女性而言，不要戴太多的首饰。谨慎地化妆，切不要浓妆。如果方便的话，在进行面试之前检视一下自己的仪表。

其它面试前应准备的还包括应准备一个适用的公文包，装入必要的用品，以便谈话中使用。另外，还要核实面试的具体地点和时间，以便做好计划，按时赴约。

#### 起始阶段

面试时，考官是在检验你是否具备了作为一个“社会人”的基本素养。因为今日之仪容、举止，将是明日单位之形象。而这种检验从你一进入房门便开始了。归纳起来把握的要点有：

(1) 进入面试室之前，应轻叩房门两下，待得到考官的应允方可入室。入室后，背对考官，将房门轻带上，然后缓慢转身面对考官。

(2) 有礼貌地同面试人打招呼，可以称呼对方的职衔；如果面试人主动伸出手来，就报以坚定而温和的握手。

(3) 面试人请你落座或其已经坐下，你才可以坐下来。坐姿要端正，面向对方。落座后，要两膝并拢，将手放在膝头。

(4) 面试成功与否同说话、表情关系很大。

首先是要注意用敬语如“您”、“请”等等，切不可将工友之间使用的语言用于考官。市井街头常用的“俗语”更要尽量避免，以免被认为油腔滑调。

其次在面试时，要始终面带笑容，谦恭和气。以眼瞟人、漫不经心、无缘无故皱眉或毫无表情都会给人反感。眼光应落在考官的胸前或鼻子的高度。表情和目光往往与家教相联系，尤其是在对方有意轻慢、提问刁钻以视反应时，要特别小心。

#### 主体阶段

面试的主要内容是“问”和“答”。在面试中，考官往往是千方百计“设卡”，以提高考试的难度，鉴别单位真正所欲求的人才。要应付这种局面，要应答得体，就一定要掌握应答中的基本要领。把握住这些要领，对于从不同角度，以不同形式提出的问题就都能够应付自如了。

知之为知之，不知为不知

在面试场上，常会遇到一些自己不熟悉、曾经熟悉现竟忘了或根本不懂的问题。面临这种情况，默不作声、回避问题是失策；牵强附会、“强不知为知之”更是拙劣；坦率承认方为上策。

确认提问内容，切忌答非所问

面试中，考官提出的问题过大，以致不知从何说起，或对问题的意思不明白，是常有的事。若是在日常生活中，可以随便回答，但在面试这种郑重的场合，“想当然”地去理解对方所提问题，可能被视为无知，甚至是不礼貌。对于不大明确的问题，一定要搞清楚，对于考官来说，与其听你“答非

所问”的叙述，不如等你将问题搞明白，再进行对话更轻松些。

冷静对付，荣辱不惊

在考官中，当然也不乏刁钻古怪之人，他们可能故意挑衅，令人难堪。但更多的“不怀好意”的提问，是作为一种“战术”而进行的，在提问中，让你不明真意，出不礼貌或令人难堪的问题。其真意在于“重创”应试者，观察你在这种场合以何言相对，从而考察你的适应性和处理问题的应变性；若遇此类问题，你反唇相讥，恶语相对，就大错特错了。

准备充分，反问得当

在面试之前，一定要有充分的准备。考官在提问结束之前，往往要说：“我的提问完了，你还有什么要问的吗？”——面试问答也是双向的，以取得好的交流效果。你对企业要问的也许很多，但切不可无止无休，故一定要将问题整理、归纳好，提问得当。特别要注意的是，在招聘告示、企业介绍中已有的内容，要排除在提问之外。

总而言之，无论是应答或是反问，一定要有充分的准备，以便在短暂的时间内，充分地表现自己（应答）和获得尽可能的信息（反问）。

尾声阶段

这一阶段要特别注意对方结束面试的暗示，不要自作多情说个没完，其次要机智地询问对方会在什么时间才能让你知道结果。如果对方已决定录用你，你或者当场接受聘用，或请求对方给你一些时间进行考虑，再做慎重决定。最后告辞时，要面带微笑，并说感谢对方给了自己这次面试机会之类的话，并挥手告别，给人留下一个好的印象。

面试后的回顾和总结

面试后，还应时这次面谈的情况作出总结和回顾。记下面试人所谈的主要内容，并对你在面谈中的表现简要地做出评价——哪些方面做得好，哪些方面没有做好，从中总结经验，吸取教训，获得长进，以有助于你在未来类似的面谈中获得成功。

需要总结和回顾的内容主要包括：

- (1) 你的外表形象令对方感到愉快否；
- (2) 面试过程中是否表现得沉着、自信、充满洁力、轻松自如；
- (3) 对自己的求职资格和工作能力的申述是否充分、中肯、令人信服；
- (4) 是否恰当地表达了自己的愿望和热情；
- (5) 是否全神贯注地倾听了对方的讲话；
- (6) 言谈举止是否得体，特别注意礼貌；
- (7) 面试人对你的态度如何，对你可能形成什么样的评价。
- (8) 你计划要了解的情况是否都了解到了；
- (9) 谈话过程中双方配合如何，谈话的质量如何；
- (10) 你对对方提问的反应是否恰当、准确、灵活；
- (11) 面谈的最后，你是否得到了具体的结果；
- (12) 在面试的过程中，哪些方面表现得最好，哪些地方失误最多；
- (13) 这次面试总的情况如何。

## 面试的内容与对策

面试的内容，一般包括以下几个方面：



## 仪表风度

仪表风度是指应试者的体型、气色、外貌、穿着、举止以及精神状态等。像演员、教师、秘书、公关人员、外事、前厅经理及领导干部等职位，仪表风度要求是非常重要的，此外有关研究表明，仪表端庄、衣着整洁、举止稳重的人，一般做事有规律、注意自我约束、责任心较强。因此，求职应试者应特别注意自己的仪表。主考官第一眼就是通过仪表来考查求职应试者的。

服装可以说是仪表中对主考官影响较大的一种。服装的颜色不同，则给人的感觉也不同。冬季服装应选择暖色，例如红、橙、黄等颜色，这在天寒地冻的灰色调环境气氛中，给主考以好感。夏季的服装应选择款式简洁的冷色。例如青、绿、白、灰紫色，这可以调节夏日炎炎的烦人之气，给主考以清爽之感。

研究表明，服装与主考的信任感密切相关。不少主考特别重视应试者的穿着打扮。往往把穿着打扮作为有关素质评判的外观标志。例如，日本与西方人，一见那些西服里面穿着丫字领的衬衫而不打领带的人，心里就产生了反感，觉得这人太轻浮，并因此不愿用；有些政治家不愿意向那些不拘小节、穿着随便的记者透露消息，但却愿意接待那些穿戴整齐的记者。

服装也与职业要求相关。以女性服装为例，穿着花色艳丽、款式新奇的服装，容易分散学生的注意力。因此欲从事教师工作的女性，应穿着简单、颜色素雅，这可以给人以稳重之感；从事秘书或进入办公室工作的女性，一般服装要求庄重大方。因此应聘时穿着的衣裙、长丝袜，袜口不要露于裙外，不宜穿短袜。

服装配色上要给人以协调的整体感觉，忌五颜六色于一身。然而从事公共关系、业务推销员、导游工作的人员，服装则与上述职业要求不同。要求穿着醒目，给人留下深刻印象。因此应试时服装款式要新颖一点、脱俗一点，服装配色要有全调且有明快感，否则就平淡、视点分散，达不到预期效果。无论男女服装均以社会一般水准为宜，既不时髦也不粗陋。

### 考察求职者的态度、动机

通过这方面的考察，用人单位可以知道求职者的想法，从而判断出他是否能够来本单位工作。如问应试到本单位来想做什么工作，若对方回答的本单位不能提供，则基本上就否决了这个求职者。

### 考察有关人生、社会、事业的价值观

通过这方面的问题可以判断出求职者能否适应本单位的环境和他想得到的职位要求。如果求职者对钱的评价，回答是相当丰厚，但该单位却是较清贫的单位，则他就不适合了。

### 考察有关专业、技能

这是看求职者的能力是否能适应工作需要，因而这项考察都是些专业性问题。如果公司人事部要招收一个人事部主管，他们可能会提出你对现有企业人事制度看法之类的问题。如果你能有板有眼地叙说，你获得这个职位的可能性很大；如果你说不上来，则基本上被淘汰了。

## 面试的难点与突破

在面试过程中，会遇到许多困难或尴尬的情况，应试者若不能镇静应付，往往会影响自己整个面试的表现，甚至导致失败。怎样突破困境呢？下面介

绍几种较常见的情况：

现场的难点与克服

紧张

这是最常见的情况。面试对一个人的事业前途影响可能极大，又是在陌生地方被陌生人盘问，诚惶诚恐，患得患失之情是很正常的。一点点紧张可以帮助集中注意力，但应试者若过分紧张慌乱，不但给主试者坏印象，还会无法集中精神回答问题，因此必须懂得控制。下面提出几种建议：

防止紧张的最佳方法，是做好准备工作以及不把一次应试的得失看得太重要，同时明白自己的其他竞争对手也一样会紧张，一样会因出错而尴尬。

坐姿很重要，尽量使自己四平八稳，舒服地坐在椅子上，挺直腰，身体稍微向前倾。

深呼吸是减少紧张的有效办法。

不要抢着回答问题，发问者讲完后，不妨稍等三秒钟才徐徐开口，这样可以先想清楚一点。不时留心自己讲话的速度，看会不会因紧张而讲得太快。

如果真的紧张得厉害，无法控制，一个办法是坦白告诉主试者，例如说：“对不起，刚才我有点紧张，可不可以让我冷静一下，再回答您的问题？”通常主试者会同情，而你也因为讲了出来，觉得舒服多了，而使紧张程度减轻。

场面沉默

主考者可能无意或故意不作声，造成长时间的静默；如果是故意的，往往是想考验应试者的反应。许多应试者没有准备，因而不知所措，说出些不该说的或毫无意义的话，对自己不利。

应付的好办法是预先准备一些合适的话题或问题，在这个时候提出来；也可以顺着先前谈话的内容，继续谈下去。例如说：“刚才您问我，其实我觉得还可以这样看这件事……”或者问：“还有什么关于我过去的工作经验或是能力，您想让我详细一点说明吗？”你可以在这时向他介绍自己的社会工作经验及在一些重要工作中的体验。

讲错了话

人在紧张的场合最容易脱口而出讲错话，例如称呼时把别人的职务张冠李戴。

经验不足的应试者碰到这种情形，往往懊悔万分，心慌意乱，越发紧张，接下去的表现更糟糕。有些年轻人发现自己说错后停下来不作声，或伸伸舌头，这些都是不成熟不庄重的做法。

最好的应付办法是保持镇静。若说错的话无关紧要，也没有得罪人，可以若无其事，专心继续应付，切勿耿耿于怀。因为招聘人不会因一次小错误则放过合适的人才，而且主试者也会了解你因为心情有点紧张而讲错。若说错的话比较重要，会得罪别人，应该在合适的时间更正并道歉。例如说：“对不起，刚才我紧张了一点，好像讲错了，我的意思是……，不是……，请原谅。”出错之后弥补自己的坦白态度和打圆场的高明手法，你说不定会因此博得好感。

遇到了不明白的问题

有时，主试者提出的问题，应试者不明白他问的是什么。如果是听不清楚，可以要求对方重复问一次。

可是有时即使再问一次，还是没办法抓住问题的核心。这个责任可能在应试者方面，因为他对问题涉及的范围认识不够；但更可能是在主试者方面，问题组织得不好，或者讲得太简单。

倘若明知主试者问得不妥当，不应该当面提出“您的问题很模糊，不可能知道您想问什么”，最好是婉转一点表示自己不太明白要求哪一方面的答案。请提示最可能接近的资料，说“不知道您想知道的是不是这个问题。”最重要的是态度诚恳，不胡乱猜测，信口开河。

#### 遇到不懂的问题

即使你对有关的科目、事务、学问有相当认识，仍然会在有的时候对有的问题不知怎样回答。

硬着头皮胡乱说一顿，掩饰自己的无知，这是下策。因为主试者很可能继续盘问下去，应试者就会出洋相。他即使不追问，也可能心中有数。

也有些应试者企图回避问题，东扯西拉他讲别的事情，这也是非常不明智的做法。

最明智的策略是坦白承认：“我不懂，对于这个问题，我还认识不够。”没有人会什么都懂，态度诚恳，反而可以争取好感。

#### 几个主考同时提问

小组面试时可能会遇到几个主考接连向你提出不同的问题，遇到这种情况，既要一一回答，又要显得有礼貌。你可以说：“对不起，请允许我先谈A先生的问题，随后再谈B先生与C先生的问题，好吗？”注意在回答A先生的问题时，时间不宜过长，否则，B、C两位主考者会有被冷落之感。回答问题时，应注意观察提问者的反应，以便随时调整或缩短谈话时间。

总之，不论遇到何种困难或令你尴尬的事，你都不要惊慌，这或许是主试者故意考验你的应变能力和应变技巧，只要能认真地加以对待，你终能以此为一大契机，得到用人单位的赏识，从而最终实现自己的愿望。

#### 面试中应注意的问题

- (1) 面试举行之前切勿在简历中虚报资料或夸大，而又疏于准备；
- (2) 面试之时切勿装扮标新立异或仪容不整；带与面试无关的物件，迟到；
- (3) 进入面试场内，切勿主动要求握手，也勿表现懒散又冷淡；未得到允许即抽烟；表现出各种小动作；傲慢自大，目空一切，或长期沉默和刻意惹笑，过分谦恭，表现出不耐烦等。
- (4) 回答时切勿与主考激烈争辩或贬低主持者；对听不明白或不懂的问题胡乱作答；过分卖弄才干；承诺太多；抢着说话，打断他人话语；滔滔不绝，拖延面试时间，提出不宜的问题，斤斤计较薪金；在时机未成熟时，反复争辩各项聘用条件及附加利益；
- (5) 切勿明知故问。例如“请问贵公司有多少人”。这个问题只要认真研究手边的资料便可以知道答案，因此进入公司的诚意会受到怀疑；
- (6) 切勿虚情假意；
- (7) 少说“请多指教”；
- (8) 切勿刻意装作者于世故；
- (9) 和朋友一起时，要保持应有的礼貌，千万勿因熟悉而喧哗与嘻闹；
- (10) 切勿凭与主试的人情关系为后盾，而嚣张无礼，这样易引起其他人的反感；

- (11) 少以自负的语气说话；
- (12) 经常不忘处于“面试”状态。

### 如何渡过试工期

试工期既是用工单位正式考察择业者的时间，也是择业者实地观察，了解用工单位的用工条件、工作环境、管理水平、工资福利待遇的时间。在这一点上双方是对等的。

试工期，是实现人与职业岗位最佳配置的应有程序。

只有通过试工期，企业或其他用人单位才能发现新招收进来的职员，是否是称职的员工；同时，择业者也可通过试工期深入了解用人单位的基本情况到底如何，以及自己能否适应某种职业。

试工期对于用人单位是必要的，对于择业者则是重要的。因为能否顺利通过试工期，决定着你是在这个岗位上就业还是改行再选择职业的大问题。

那么，择业者究竟该怎样渡过试工期呢？

尽量缩短试工期

从理论上讲，试工时间，应是双方互相大体了解、大体适应的时间。但是由于各行各业的职业技能的不同和各个择业者的素质不同，导致各用人单位在试用的规定上各不相同。

根据调查表明，多数企业对用工的试用期限，往往是有上限而没有下限。比如，有些企业将试用期限规定为半年或者一年，但它们却不规定或很少考虑到缩短试用期限的问题。

同时，调查还表明，有相当一部分劳动者，不需要用工方所规定的那么长的试工期，就能够学会本职工作的职业技能。

但是，我们不能不正视这个现实，即对于企业来说，试用期内和试用期外的工资及福利待遇是有着一定的差别的。

因此，企业往往倾向于延长试工期，而择业者，特别是那些素质提高较快的择业者却倾向于缩短试工期。

如果，择业者发现用工方规定的试用期过长而对自己不利时，建议你采用两种方法加以解决。

(1) 在签订用工合同时，不要把试工期定死。你可以事先向用工单位讲明，并在用工合同上写清楚：你将在试用期内尽快掌握有关职业技术。适应工作如能达到某种量化指标，用工单位则应提前结束试工期。

(2) 在面试操作时，应充分显示自己的职业技能。一般情况下，试用期内用工单位往往会对择业者进行一次或若干次操作技术的面试测验，以检查和督促其职业能力的提高。

在这种面试场合，切忌过分谦让。你尽可以大胆地表露自己的才能，以证明自己无需用那么长的试用期限，就能掌握某种职业技能。

事实证明，如果你的职业能力确有长进，那么，尽快结束试工期对你将是有益的。

不要轻言“离去”

试工期，是你迈进就业之门的门槛，其本身就充满着各种坎坷。特别是对于那些初次上岗工作的就业者来说，就更是矛盾重重。

我们经常可以看到和听到不少初次就业的人，往往为工作中遇到的坎坷

而大发牢骚，动辄轻言离去。这样做是极不妥当的。

对于择业者来说，在试工期内，不论出现什么挫折，只要还没有充分的理由可以放弃这个单位或这个职业，就必须采取各种有效方法，来巩固自己目前已经获得的职业岗位。

因为，争取到试工期，表明你已经有了一个奔向理想职业的“桥头堡”，特别是对于那些“热门”职业来说，就更是如此。所以，择业者在原则上，应该珍视初次争取到的试工期。

对此，日本松下电器公司总裁松下幸之助有一段话发人深省。他说：“我想，选择公司是决定各位将来方向最重要的课题。不要存在着姑且进入这家公司试试看的心里，而要有一生一世都要在这家公司服务的坚定信念。所以，在今后漫长的一生里，很可能遇到不愉快的事情，碰到各种麻烦，但切勿因此轻言离开公司。应当下决心，抱着永远为此公司职员的想法，开辟一条生路。若遭逢不顺就想转业，则永远不会有大的成果。”“不论哪一种工作，要确切地知道是否适合自己，并不是一件容易的事。工作自有它的深度，值得你去品尝。而当初认为毫无意义的工作，经过几年之后，慢慢地会产生兴趣，适应的情况连自己都会感到惊奇。工作之中往往会有这种情形发生。”

择业者对待试工期的正确原则应该是：在进入职业岗位之前，应瞪大眼睛认真选择；一旦进入职业岗位就必须有干一行爱一行、钻一行的创业精神，争取干出成绩。一旦干出成绩，你就会对该职业产生浓厚的兴趣，从而越干越起劲。

试工期内发现职业不适应怎么办

在试工期内，通过一段时间的上岗工作，经过观察、对比和分析，你发现自己确实不适应从事某一职业。在这种情况下，你就应该果断地转换工作岗位或工作单位。

除非你征得用人单位同意，可以提前结束在该单位的试用期。一般情况下，应在该单位于满试用期后，再言离开。这样做对双方都有好处。

有关注意事项

不管你是打算在这个单位长期干下去，还是一俟试用期满就转换工作单位，只要有试用期，都应该注意下列有关事项：

一是要注意尊重领导、尊重师傅、团结同事；

二是要注意少说多做，因为试用期近似于学徒期；

三是要严格遵守纪律和制度，在试用期内，由于违章违纪而被辞退是令人痛心的；

四是要吃苦在前、享受在后；

五是在试工期内要经常征询领导和师傅们对你的批评并接受他们的指导；

六是要注意多请示、多汇报，特别是对于初次就业的青年朋友来说，这一点尤其重要，无论如何不能不懂装懂或者胆大妄为。

只要你积极努力地按上述内容去做，在试工期内，无论你是“进”还是“退”，都会游刃有余。

钱绝不是

职业者才唯一拥有

没有职业也能拥有它

## 第九章 没有职业时应转变观念适应新情况

在过去计划经济体制下，人们的职业往往同人的生命一样重要，因为一份职业往往是一个人的经济收入的唯一来源。现在社会主义市场经济的建立，已使人们的就业渠道及收入来源多元化，因此即使没有计划经济时的职业，不仅能挣到钱，而且有可能挣到大钱。但这需要在观念上有一个重大的转变。

在没有职业时，你的观念应有怎样的转变呢？

### 运用你的智慧，试试你的运气

当你没有传统意义上的职业的时候，你首先需要集中所有精力投入到即将开始做的事情中去。首先是了解你自身的品质，并知道如何把它们与可能性结合起卡，并对未来产生一种全新的认识和计划。

根据这种认识，你会看到自己确实有可能完全掌握自己的命运，然后你就能明确当前必须采取什么步骤。

第一步是你从观念上解放你本身，即不要把一个工作职位或职业看成是唯一的谋生手段或收入来源。可以这样说，如果某些下岗职工有了这样的观念，不管多么艰难，你的生活将获得新的天地。

第二步是决定如何获得自由选择的对象。实际上是决定要敞的事，即打破所谓的“职业”的束缚后的实际行动。

第三步就是做你决定要做的事。它需要大量的精力。如果你想获得成功，你就需要有一干到底和坚持不懈的精神。

假如你知道该怎样做，你就会变得幸运。要认识到，所谓幸运就是准备与机遇的结合。而你自己则控制着这两种条件。

为成功做准备，这包括大量收集收入来源所需的一切信息和设备（最好是二手或过时的这样成本支出少），并将其市场化。

通过上述这些认真的准备和积极的寻找机遇，你也许将开始走运。

### 开发你的意识潜力，充分开动你的脑筋

人的思想意识力量有着巨大的潜力。虽然我们有时会运用它的力量，但除特殊情况外，在一个小时内这样做也不会超过五六分钟。其余的时间，我们的思想处于半意识的放松状态，也就是说我们的大脑，这个巨大的信息和力量库，几乎尚未得到充分的利用开发。

充分地利用我们的大脑潜力，它能为我们没有职业的工作找到出路，而且每一个人都能做到。这样做只需要三个步骤：

记录下相关的构思

如果你要解决一个问题或形成一种想法，记下你对这个问题的所有构思。首先尝试直接的有意识的思考——思考眼前的问题或突然闪现的一些想法；然后试着做间接的有意识的思考——横向思考。记下与问题有联系的想法，但不是问题的本身。读一读你所写下的东西，你有时会发现惊人的启发，它有可能启发你干成一番事业。

鼓起你所有的意识力量，尽力解决你的问题

试着提出你的想法，好好想一想。花一点时间放在解决各种困难与问题

上。尽可能地多作思考，此时你发现原来的困难和问题也可能不像原来想象的那么难。

你的整个思维转向你的无意识

如何做呢？忘掉困扰你的那个问题，忘掉有关这个问题的一切，而转移到另一件不同的事情上，任何其它事都可以。把你的思想集中在除了眼前问题之外的任何问题上。不久——不会很长时间——解决问题的办法就会蹦入你的头脑中！绝对巧妙。是谁想出来的呢？正是你自己——是你头脑自己用无意识想出来的。说不清什么时候解决的办法会通过无意识能力出现在你的意识的思想之中，也许在你吃饭时，也许在你醒来想到的第一件事时，甚至是在许多最意想不到的时刻。

如果你还没有用你的无意识为自己解决许多问题，那你应尝试。可以说我们的无意识思想，其能力可能远远超过我们所了解的程度。

### 运用你的才能与毅力

你必须意识到的主要事情是社会的需要。把你的意识转移到这上面来，听一听正在和即将发生的事。当然，你必须认识到自己的能力和培养一定的毅力。

你认识到自己的力量了吗？你知道作为个人你能取得多大成绩吗？如有一个人的妻子在下岗后根据自己的爱好设计了一种新的画框，因为她完全不懂得胆怯，于是在一个拥有多家商店的连锁店中，为画框找到了一个合适的买主，结果她签了一张 3000 元的定货单，这使得她的潜在才能得到发挥，她也从此不再为收入发愁了。

这个人的妻子以前从没有设计过任何东西，从没有和商界打过交道，也从没有卖过任何东西给任何人。更从没做过诸如为一个大零售商设计和销售产品之类的事情。是她自己的力量控制了她。

对于我们所有人来说，这可能是完全一样的。即使我们从未认识到作为自己个人的力量，但它确实在那里存在。而且，一直到我们怀疑这种力量时，它仍然还存在于我们每一个人身上。

这个人的妻子收到她的订货单时，意识到了自己的力量，她才充分认识到自己作为单个人，完全具有的水平。如果任何一个现在没有“职业”的人都能这样大胆尝试一下，那么你得到的东西也有可能像她一样，大大超出你的想象。

除了要了解自己的力量与能力，你还需要认识未来。如果你做到了，你就能为未来做好准备。利用你的意识去决定是否能建立自己的事业吧！

假如有了自己的产业，你还可以卖掉它，从新开始开拓新领域，或当你不能工作时，可以退休靠它提供收入。所以，如果你想要为未来创造收入来源，就应当建立这样一种收入来源：在你老了、不想干了，或者动弹不了的时候，它仍能给你提供收入来源。

有些人自动地做到了这一点，而有些人则做不到。你必须了解自己的需要，以及具有建立这样一种事业的能力，在你不能工作后，它们能给你带来收入。

但是问题的关键是要清醒地认识到你所居住的地区和你所处的历史时期的各种需求。如果你能在适当的时候满足了这种需求，你就会发财。只有敏

锐地意识到市场的需求，你才能知道需要去做什么和什么时间去做。

当然，你也必须永远认识到，任何赚钱活动（通常有许多赚钱活动）都要合法地干，同时，也必须了解竞争状况。

### 运用你的聪明才智，开发你的想象力

才智是适应新环境的能力。你对新环境认识越快，你就越能适应它。假如你能正确地适应它，你就会以最有效的方式运用你的才智。由于从事自由经济，你比从事传统经济的人具有极大的优势，即灵活性。

你将能够迅速行动，很快适应，并在恰当的时候做出正确的变革。大公司一般比较沉闷，缺乏生气，更受传统和繁文缛节的束缚，而且还缺乏灵活性。这就会给你很好的机遇去展示你的聪明才智，适应不断变化的社会需要。

假如你不自高自大，你将会发掘出使不完的聪明才智。

一个人在任何时候都应有雄心壮志，不能灰心，你要时刻有一种意念，一定要一鸣惊人。

你越令人惊奇，你就越能成功。如果你没有力量支付庞大的广告预算，发挥力量的方式就是尽可能去让人惊奇。

有些人是出了大钱才出了名的。如美国人杰姆·莫兰就是这样的一个人。他把冰箱卖给爱斯基摩人（爱斯基摩人住在气候终年十分寒冷的北极洲，那里冰箱根本没有用），借此证明他是多么令人惊奇的人物。但有一对年轻人开了一家小商店却没有钱做广告，于是他们就在小商店中举行婚礼（西方一般婚礼应在教堂举行，否则被认为大逆不道），电视和报纸报道了他们的婚礼。所有这些免费宣传都是他们具有想象力的结果。

要出名，有时并不需要天才和智慧，只需要勇气，但动脑筋也是不容忽视的。一个伟人曾说过：如果你想引人注目，可以通过把袜子放在嘴里走下楼梯。当然，仅仅引起人们的注意是不够的，还应该对你独特的产品进行想象。假如你生产比基尼装，你可以让一个身材匀称的女模特穿一件走在冬天的闹市里，它便达到了令人惊异的目的。这就是想象力应当做的：抱着令人惊异的目的去创造惊异。

每个人都有想象力，让你的思想，充分显示你那丰富的想象力，而后鼓足勇气，永葆你的想象力带来的成果。

### 运用你的资金与知识

缺少资金会阻碍你从事一些赚钱的生意。如果你想拥有更大的自由，你就要认真考虑资金的来源。首先考虑的是你的银行存款、股票、债券、互助金和类似的投资；其次考虑的是抵押；第三考虑是出售你的房子或其他有价值的东西以筹集资金。

想一想出售旧货的经济收入，考虑变卖一些财产或拿出一部分财产作为贷款担保。上述任何一种筹资做法都能为你提供一笔资金，供你开拓千数个不同的项目。同时，也可咨询一下政府提供资金来源的可能性。

为了获得赚钱资本决定卖掉某些家产，这将有助于你很好地确立价值观。如果你决定不了，就与你的家人朋友讨论一下。如果你雇不起或是不善于利用资本的作用，你就先从事一项不要资本的赚钱业务，直到你有能力运



闲资本，或资本较为雄厚敢于运用时为止。

许多挣钱行业都需要有资本才能从事。但没有资本，你也可以从事其中的某些行业。

你可以租赁一些平常需要购买或应该拥有的设备。只要计划周密，你就能赢得足够的收益支付租赁费用。假如你没有汽车，甚至买不起一辆旧车，也许可以租一辆车，如果汽车的收入可以弥补租赁费的话。

到附近的租赁商店转转，瞧瞧有什么样的租赁设备和租赁价目表。这样你起码可以想出许多种挣钱的点子。

挣钱的点子越多，你拥有的自由就越多。再加上如你能运用你的资金来实现这些挣钱的想法，你就能获得最大的自由。

再有就是运用你从书本中学到的知识。有许多书可以丰富我们的思想，开拓我们的视野。比如，有些书本身就是谈如何处理下岗后的生存问题的；有些书是谈人自身具有的力量；还有些书是谈听从事的挣钱行业的实际内容的。例如古董修复、电脑挣钱、自由撰稿、古董广告收集、旧货回收、旧货销售、跳蚤市场经营、销售、托儿所、植物栽培、进口业务、批发业务、园艺等数百种诸如此类内容的书。

因此如你现在未想好干什么，不如到图书馆、书店去走一走，有时会有神奇的作用。浏览一下他们的商务图书书架和通用与实用图书书架，你会发现一个五彩缤纷的赚钱方法的宝库以及了解如何实现这些赚钱方法的细节。

另外请教那些事业上成功，并完全掌握自己生活命运的人，以及那些具有良好的商业天赋的人。当然，这样的人往往不容易找到。

你要懂得：你目前拥有并且逐渐丰富的赚钱知识，并不只是为了明白道理，而是必须将他付诸实践。

在获得了各种知识及信息后，你应审视一下你的感觉。你的感觉能很好他说明你是个什么样的人。最终你应该随着感觉走。

一定要把握在你自我感觉境界最佳时，列出你的各种挣钱项目。然后，用你的聪明才智去实施这些挣钱项目。只有在列出各种赚钱项目时，全心投入你的感觉，你才能为你的聪明才智提供营养之源。

假如你感觉只有一种赚钱途径的话，你要现实地估计一下将来可能的收入。许多生意的失败就在于他们只依赖一个赚钱的途径。

自由职业建立在这样一个概念上，即在多数情况下，只有多种收入来源的人，才能保证经济生存和经济生活的自由。

如果选择多种收入来源，需确保它们之间能相互兼顾。你的聪明才智，会为受感觉支配的自由之路铺平道路的。例如，同时从事家庭植物保养和徒步导游是非常不切实际的；但是，把校对工作和咨询服务相结合是可行的，两者甚至可以在同一地点，同一时间去进行。

## 第十章 拥有少量资本时如何挣钱

金钱最吸引人的方面之一，就是它能帮助你赚取更多的钱。这里所说的并不是通过赚取更多的红利、利息来增值。这种赚钱的方式已见诸许多书籍，而在报纸上，这种赚钱方式更是比比皆是。

### 值得提醒的问题

人们所说的金钱能够赚取更多的钱是指，如果你有了一笔钱，如一万元，你就有可能使你的资本成倍地增加。有了这一万元，或者说只有5000元，你就能购买设备，刊登广告或雇用必要的工作人员，帮助那些没有资本开业的商店开业。市场经济并不要求你必须拥有庞大的资本才能获得自由。拥有一万元完全可以成功地操作本书所述的各种赚钱的方法。

在大多数情况下，所需要的资金远比一万元少。在有些情况下，有二万元当然要比有一万元开业要容易得多。但是无论何种情况下，你如果按我们讲述的方法去做，都无需十万元的资金去进行一项投资项目。

几乎在各种情况下，你都可以用最低限度的投湮来开始运作，至于你实际投资要超出最低限度多少，则完全取决于你自己。比方说取决于你拥有多少资本，你能够祖赁到多少资产，你希望投资规模有多大，以及你所希望的事业发展的速度有多快等。在有些情况下，用你的房子去筹集资金（我国还在逐步实施），进行第一次抵押，用你的汽车或其它有价值的资产去抵押贷款，可能这样做更实际些。

市场经济需要有创业精神。在没有先例的条件下，你必须自己开拓。

如果你觉得我们下述的一些投资方式较为适合你的兴趣与口味，但目前你缺乏资金，或缺乏足够的资产去抵押贷款。你则应该确定一个筹资额的目标，然后再按照这一章所提示的方式赚钱。

需要小心注意的是：如果没有足够的资金，你不要进行风险投资。有一种情况应当引起投资者的注意，就是一旦有人知道你有资金，许多人就会不知不觉地把你当作“捕捉”的对象，并想尽一切办法，极力掩盖他们企图赚取你的资金的动机，千方百计地想把他们需要的资金搞到手为已所用。

在有些情况下，这些人的贡献也许会多于他们对你的资金的需求。他们的贡献可能采取服务或提供信息的方式，这种贡献回报可能是你所提供的资金的许多倍。而另一方面，他们也有可能利用你对他们的信任而欺骗你。因此，必须非常小心地保护你的资金，尤其要对商人提高警惕。

一定要清楚，货币现在已成为人类规划自身行为的有机组成部分。它实际上控制着人们的行为，也使一些本来是通情达理的人做出不通情达理的事。

在市场经济条件下，由于不把货币作为一个主要的驱动因素，将有可能消除某些财务上的欺诈行为。但这只有当每个人都理解了法律和经济之间的关系时才能实现。因此，在你有一定的资本时，一定要提高警惕。

在开始实施你的赚钱活动之前，尤其是对那些需要资本的赚钱活动，一定要事先确定你自己短期的奋斗目标，或若干年的奋斗目标，以及终身奋斗目标。在这个规划中，应包括业务时间的活动、个人娱乐活动、个人保健活动、家庭与社交活动、个人人格目标的实施以及资金情况等。这就是市场经

济所包括的全部内容。即用一种全新的观点来看待货币。遗憾的是，大多数公司，在确定它们的长期目标时，仅仅包含着货币因素。

在利用资本进行赚钱时，应当采用无本生意的原则。请不要把你自己局限于我们在这里所探讨的内容。必要的时候，请尝试任何适于你的赚钱方法。应充分开动脑筋，开拓出新思路。实际上，只要你认真研读下面的内容，你会发现，你完全有可能以我们现在所建议的每一种赚钱方法为基础，以开发你自己的赚钱思路。

以下是不需多少资本就能挣钱的一些行业。

## 投资服务业

### 园艺服务业

利用一点资金，准备一些必备的工具，你就可以自己建立一个家庭花园，既美化庭院，还可以提供树木剪枝等服务，又可以将自己栽植的花木出售。对那些你不愿意做的事情，你还可以雇用临时工去做。你可以在这项服务上任意选择你所从事的工作时间。你所需要的费用只包括设备费、广告费及人工费和一块土地等。

### 磨刀服务业

目前餐馆饭店很多，它们都有大量的刀具需要磨，你可以用少量资本购置一辆旧车（三轮车亦可）和必要的工具，上门服务，车厢上更可以贴上醒目的广告，以提醒人们：你可以为他们提供磨刀和挫锯服务。你如此就可以在人口稠密的区域做这种生意，如果服务周到，收费合理，一定大有市场并有固定客户，经济效益应该不错。

### 广告服务业

请仔细阅读大城市报纸的星期日版的分类广告版。实际上，可以连续阅读几个分类广告栏目，注意那些定期刊登的广告，并提供此类广告所宣传的服务。你可以提供邮递服务。这种服务，你可以很容易地做得与正在从事这种业务的人一样好。你也可以充当介绍业务机会的经纪人，为具有发展前景的业务买卖双方提供牵线搭桥的机会（如房屋、车辆、工具、电脑、模具等），你还可以以低价买入商品然后再以高价卖出——这是商业活动中每天都在遵循的经济规律。这似乎是人们所共知的一种赚钱方法，但也未必是所有人都能像你这样运用得好，能赚到钱。你也可以每周在你认为合适的报刊上登一幅分类广告，用以招揽你自己的生意，在你知道应该在什么报纸上刊登什么内容的广告的同时，你就有了赚到越来越多钱的机会。

### 电子游艺服务业

在别人还不能对你构成挑战时，可以买一台电子游戏机，并将其放在合适的地方供人玩耍。你可以一人干，也可以与他人合伙干。投资只需一二万元。但如果把游艺厅的位置选择好的话，其经济效益将是非常可观的。明白了这一点后，你就要经常注意那些具有潜力的好场所。

### 清洁业

投资一笔钱，购置一台功能好的专业清洁机，并学会如何操作使用。然后，刊登广告，宣传你能提供清洁服务，这样。也许你一下子就跻身清洁行业中去了。你可以提供多种专业的清洁服务，如清洁地毯、室内装潢、粉刷墙壁、清扫汽车内部等等。只要少量工具费用投资，你就可以开始从事这项

业务了。

#### 商品出租服务

在乡间的原野上，骑马是多么潇洒；在江河湖海中，游船是多么令人神往；在旅游胜地，骑摩托车兜风是多么威风；在公园旁，骑自行车是多么惬意；在山间小溪中，划独木舟又是多么奇妙！在不同的地方，有许许多多令人想往的事，如划木筏、开吉普车、滑雪、溜冰、滑雪橇等等。如果你有能力的购买一两件上述有关的设备，将其存在某个地方，并在用得着这些设备的地方竖立明显的招牌和刊登广告，宣传你能出租这些设备，或加入某个娱乐公司，你甚至自己根本不工作，以佣金和分成的方式雇佣他人为你工作。不论以何种方式工作、只要你能提供当地供不应求的这些设备，你就能很容易地通过这种出租业赚钱。

#### 录像电视服务

买一台录像机和摄像机，学习一下如何操作与使用（不比一般的录音机的操作使用难），然后将录像带与电视机联接。这就是你要从事的工作。这是一种什么样的工作呢？几乎是什么性质的都有。你可以用你的摄像机：

（1）拍摄你的客户，并将他们在他们可以看到的电视机上播放，以此来让他们留做纪念；

（2）每半年一次拍摄小孩的生活录像带，或拍摄小孩生日的录像，而后将录像带卖给他们的父母；

（3）拍摄一些小型访谈录，并将录像带卖给有关的公司和研究机构，作为研究资料用；

（4）建立音像娱乐培训中心，专门拍摄教授高尔夫球，滚木球、网球、民族舞、射箭、棍术、骑马、舞蹈等多种音像带，作为教学培训手段的服务。

摄像机和录像机是丰盛收入来源的关键，你只需投资一二万元的资本，就可成为本行业的开路先锋。音像情人约会服务则是为那些单身男女谈情说爱，提供更多信息的又一赢利手段。

#### 出租暗房服务

许多喜欢照相的人都希望能有一个暗房，使他们能够冲洗加工其照片。但是，谁能提供这间暗房呢？谁能花钱买得起冲印的设备呢？谁又能提供现代化的扩印设备呢？你能。如果你这样做了，并且做适量的广告（不要太多，只需刊登一些分类广告即可），你就能通过出租暗房而获取可观的利润。在这个世界上，第一次尝试这种业务的人取得了令人骄傲的成功，以至许多人纷纷效仿。但在你的居住小区，你则可能是第一个从事这项业务的人。

#### 照相服务业

首先，购买合适的照相机、专业摄影灯，如有必要，你还应参加摄影培训班（几乎所有的摄影师都参加这种培训），然后，你就可以开始从事专业摄影了。你可以在结婚典礼、舞会、重大事件上，商业推销活动、银行推销活动中，保龄球场、钓鱼池等所有你认为人们有兴趣照相的地方去提供照相服务。然后，将照片做成一月一张的挂历，相信肯定会有许多房地产代理人来找你，乐于购买你的作品，以使他们能在挂历上印上他们的名字以及相关的广告内容。然后，他们再将挂历送给他们的客户，以加强房地产公司和客户之间的关系。你只需搞一本挂历就可达到你的销售目的。忠告：要做好照相服务业，收费不能太高，并经常刊登小广告。这样，你就会在一个新的经济领域里赚钱。

### 自行车送货服务

开创一种骑自行车送货服务。开始时，可购置一辆自行车和一个大篮子，将来业务也许发展到需要 10 辆自行车和 10 个大篮子。当然，这取决于你所住的繁华地段的社会需求量和你的收费标准。根据你所处的地区商业服务业情况，有针对性地刊登一些广告，或开展直接邮寄宣传品活动，你就可以骑着自行车为客户送货来谋生，而且生活得可以。从根本上说，骑自行车在闹市区走街穿巷为人送货，并非是一种十分可怕的谋生之路。

### 打字照排服务

首先要学会如打字、排版，然后再租一台照排机(或买一台旧的排版机)，并让大家知道你能提供打字、照排服务。这将使你受到广告业、印刷业、美术业、新闻报刊业的欢迎。打字、照排可以说是件既困难又非常容易的事，这主要取决于你使用何种照排机。有些先进的照排机可以十分容易地掌握，犹如和打字机一样简单。

### 编撰信息咨询名录服务业

在一个居住小区里，有几位聪明的妇女编撰了一个装修服务机构名录。实际上，这本机构名录就是提供及时的、价格低廉的各种信息咨询服务机构，如打字、排版、汽车修理、情感交流、娱乐、医疗装修、法律帮助、计划生育、调解等等。每隔几年，她们就对这本名录重新编辑出版一次，许多有经济头脑的家庭都使用这种名录。如果你的居住地区有足够类似服务设施和单位，你不妨也可以编一本类似的名录。

## 投资种养业

### 菜园子种植业

在市场经济条件下，你能在你居住的地区，为有些家庭提供独特的极有价值的服务：帮助种植菜园子的服务。你只要清楚地知道，什么水果和蔬菜能够在什么季节、什么地域生长、如何播种，你就不仅能丰富自己的菜篮子，而且还能为你的顾客节约大量买蔬菜水果的费用。一块二亩面积的菜地，就可为一户 4 口之家提供足够的收入。同样，你也需要一定的设备，并有专门技术。你可以自己解决劳动力的问题，也可以雇人来种植。

### 观赏鱼饲养业

在你考虑饲养观赏鱼以供销售之前，应该清楚地知道你能在何处将其出售。有可能卖给批发商还是一系列宠物商店。但一旦你拥有许多顾客时，你就可以将你自己的住家居室或院落改成观赏鱼饲养池。在你具备了必要的设备和信息后，并在鱼儿在它们的天地里尽情嬉戏时，就能在饲养观赏鱼上获得稳定的收益。观赏鱼和家兔一样，是一种喜欢清静的动物，但比家兔的繁殖力要强，然而它们所需要的栖身之地却要比家兔小得多。当然饲养它需要一走的专业技术，如您不熟时首先应当学习一下。

### 植物种植业

一些生意人通过批发购进植物，然后再卖给零售商的方式赚钱；另一些人则仅仅依靠零售赚钱；还有一些人则依靠种植植物并卖给批发商赚钱。你应该考虑的则是从种植、批发到零售，完全自己解决。在你自己的庭院或与农民谈好，在他们的土地上种植植物，这样你就可从种植、批发到零售一人承担了。你所要做的事就是要了解什么植物是市场上最受欢迎的，以及种植什

么植物利润最大，能占据市场时间最多。但刚开始，你一定要投入许多精力，然后顺其自然。最重要的是，你应该时刻考虑植物的种植时机、批发时机和零售时机。当然也需要一定量的资金来租赁土地，并购置必备的苗木和工具。

#### 养蜂业

在具备了必要的信息、设备、地域、气候以及勇气之后，你可以加入蜂蜜饲养行业之中。养蜂是一种有利可图的行业。随着研究的深入，人们发现蜂蜜含有越来越多的有营养价值的东西。一开始，你就会发现在你自己或从别人那里租用的这片土地上，从事养蜂业，是能够赚大钱的。

### 投资小制造业

#### 雕刻业

购买一个雕刻机并学会使用（这种学习并不难），然后为企业和家庭提供雕刻服务。你可以为他们提供在招牌、办公设备、奖牌、门牌、徽章、执照等上面刻上名字的服务。你还可以将这种服务与邮购业务结合起来，为订户提供邮购雕刻服务。你还可以为装在镜框中的照片及室内艺术品提供雕刻标题牌的服务。

#### 印刷业

从事印刷业的较好的方式是购买一台印刷机。注意浏览报刊上印刷机供应商刊登的分类广告，并购置一台二手印刷机。当然，你最好知道怎样使用它。而一旦你会使用它了，你就可以把印刷机安装在地下室或多余的房间；然后，你就能为别人印制小册子、讲义本、业务通讯、企业刊物或报纸等。

你也可以创办和出版自己的业务通讯。例如，你广泛收集能被零售商采用的销售窍门与点子，然后将其编辑到自己出版的业务通讯上再印刷，并根据你计划的邮寄方式寄给你的客户。如果你已在寻求从事个体经营的项目，这里介绍的就是一个极好的机会。

随意到当地的印刷厂区观察几个小时，注意一下有多少人到印刷厂印刷如下的印刷物：备忘录、业务通讯、布告、通知、宣传画、邀请信、信纸、信封等。如果你购买或租赁一台印刷机，你就可以和这些印刷厂竞争。印刷业正在日益发展，而印刷机的价格似乎正在下跌。这两方面的因素可使你获利。当然更可以从一些单位取得固定的业务。

#### 家具翻新业

如果花 25 元购买一张旧桌子，花 25—50 元买翻新材料，然后再花 4 小时进行翻新，最后以 250—400 元的价格出售这张桌子，和所花费的成本相比，你赚了多少钱啊。想想在家具修理和翻新业中你能做些什么？你不用自己购买旧家具，因为别人家庭有自己的旧家具。他们所需要的是打电话找你去给他们翻新这些旧家具。你应该有合适的翻新旧家具的设备和材料。当然这也需要你有这方面的专业技术。包括广告费在内，你只需要花费几千元到一万元的投資就可以开始这项业务了。

#### 压模制品业

只要有一台真空压模机，你就可以制作塑料玩具、企业招牌、蜡烛模具以及一些其它漂亮的東西。随着人们现代生活的日益丰富多彩，这些小饰品现在在人们的生活中越来越多，因此他们有着广大的市场。尤为关键的是，如果你喜欢，你就可以在家中制作这些产品，而且只要你愿意，随时都可以

生产。如果你对这项业务已有所了解，你现在就值得试一试。

#### 报警装置安装业

和防火报警系统相比，盗窃案的上升率远比火灾的上升率要高得多。说起来令人遗憾的是，目前预防犯罪行业是我国发展最快的行业之一。如果你考虑加入预防犯罪行业中的话，你就会获得经济收入。你可以购买设备，学习如何安装这些设备，然后将其以含有相当高的毛利润的价格售出。这样，你可以在任何地区，从事这项行业，唯一需要提醒你的是要服务周到才能不断开拓市场。

#### 自产自销业

你可以自制花台布，然后卖给礼品店。你还可以自制餐巾、简易花瓶，然后卖给百货商店。你可以自制任何可以销售的东西。你可能已经拥有购置生产这类小产品设备的资本，因而，在你拥有一定专业技能的基础上，你完全可以从事这类自产自销的业务。如有人自己设计生产针绣花边布，并售给绣花制品商店；更有人自制悬挂花篮，并售给植物商店；也有人自制红木桌子，并售给家具店。还有其他一些人自产自销的例子。那么，你自己能够制作和销售的产品又是什么呢？

#### 工艺品制造业

如果你能生产各种工艺制品，如果你能或者为各种瓷器。油画、银器、陶器、被料、花边、抽象派拼贴画、铁制品、玻璃制品、绘画、书法、摄影作品、纺织品等物品进行装饰，那就更好了。如果你还能收集资深市民、残疾人或著名艺术家的艺术作品的话，那就最好不过了。对你来讲，更好的是你能在周末将你收集的艺术作品销售出去。如果你能在周末人们经过的一个繁华的地方租一席之地，你就能干一番十分红火的生意。

在靠近旅游景点的地方租一间房，价格可能贵一些，但可能比较容易销售。记住，做上述事情关键的问题是结识一批有些知名度的艺术家，而这并不是一件十分难办的事。如果你本身就是一个有一定修养的希望再就业者，你不妨试试看。

#### 新型产品制造业

在这个世界上，几乎干什么工作都能赚钱，如像生产小孩用的牙膏或牙粉，早餐食品，便宜的衣服等。走向百万富翁成功之路的历史性忠告就是：要能发现需求，并满足这种需求。在市场经济条件下，你就应该能自己发现这种需求，填补这种需求，并进入市场满足这种需求。在寻找需求方面，应关注那些我们日常所用的产品。如果你现在就能列出我们需要发明创造的 5 种日常用品的话，你自己都会对自己在这方面所拥有的丰富的想象力而感到惊讶。

#### 小镜子纪念品制造业

如果你有艺术才华或有结识艺术家的路子，以及能与镜子制造业取得联系，你就能通过名胜游览区发财。各种镜子越来越多地被用作家庭装饰，你还能为其它任何纪念品销售店提供小镜子纪念品。你无需绞尽脑汁就可以设想出 10 个小镜子纪念品。还有其它许多挣钱方法，但相同是：万事开头难，你得与家里人打交道，与制造品接触，与批发商店接洽等，但是，经历了这艰辛的创业时期之后，随着纷至沓来的订单，你就会飞黄腾达。

#### 手工制作业

工业革命之前，大部分机器是一人操作的手工机器。一个人，当拥有一

台自己的机器时，你就可以经营你自己的工厂。随着工业革命的到来，出现了大规模生产。现在大机器仍在伴随着我们。你可以自己制造出许多大工厂生产的产品。实际上西尔斯公司，现在仍然销售一个人操作的冰淇淋机。如果你想知道一人操作机器的全部名单，你应去看有关杂志。这种杂志有很多种，你会为它的内容繁多、价格合理以及大多数可用简单工具，并可自己维修的机器而感到震惊和高兴。你只需要翻阅这些杂志，就会被激发出许多赚钱思路。

## 投资修理业

### 房屋装饰业

如果你阅读有关媒体，你会看到有关房屋装饰公司刊登的广告。如果你同意让该公司装饰，它们将以折扣优惠，然后，你以你的成功装饰做样板，招待顾客，当顾客上门后，你就可以准备一些必需工具，开展业务。这样，你家住宅被装饰得焕然一新，你自己又获得了一个赚钱的机会。当然，住宅装饰仅仅是这种赚钱的方式一个典型而已，有许多其它途径可以用这种方式展开。

### 蓄电池修理业

如果你能与当地的汽车加油站、汽车维修站以及其它有关单位的人交朋友，你就能够在这方面赚大钱。因为这些地方，人们常把旧的蓄电池丢弃在废品堆里、旧汽车停车场里或肮脏邋遢的后院里。你所需要的只是拥有修理这些旧蓄电池的设备、知识（并非深奥）以及买主（就是你从他们手里搞到旧蓄电池的人）。这种业务并不激动人心，但做起来却相当容易。

### 建筑物保养业

这种建筑物范围很广，包括公寓楼、办公楼、工厂、厂房、公用建筑、大楼、百货大楼、电影院等。配备必要的清洁设备，你就可以提供建筑物保养服务了。如果你干活比你的竞争对手干得好、又更朝气蓬勃且要价又低，你就能在这种行业上发财。只要你开展预约服务或上门服务的话，那么你获得的业务就会使你应接不暇，此时你就可以雇帮手，当老板了。

### 房屋清洁业

你只要有了少量资本，你就可以开始从事房屋清洁业。首先，在分类广告的房屋清洁“招工”栏刊登广告。一旦你得到3—5家或10家客户，你就可以在大城市的报纸上刊登小广告，宣传你能提供以小时计价的房屋清洁服务了。如果你得到订单，你可以将房屋清洁工派到客户那里。当然，你必须为客户开具收据，为清洁工付工资。实际上，你支付的比你所收入的要少得多，所以只要你派去的清洁工在人家清洁房屋，你就会每时每刻都在赢利。不过，由于是你为这些清洁工提供了就业机会，因而你有权获得利润。如果你与清洁工签约承包，你就会获更多利润。当然，如果你时不时地亲自去清洁房屋，你就会获利更高。

## 投资其它行业

### 人才介绍业

人与人之间总是相互需要的。但由于许多人不知道如何结识他人，所以，



你应当帮助他们并将其视为一种业务。这种介绍服务，有可能使人想到为青年男女牵线搭桥当“红娘”。但你应将这类服务扩展到更广泛的牵线搭桥，扩展到男人与女人的会面，女人与女人的会面，各类需求的人与各类需求的人的会面，特殊利益集团的成员与其他成员之间的会面等。提供这类服务，最好需要有一间办公室、会客室和有关规划。你可以写信、打电话或上门登记。这种服务的可能是无止境的，其需求量也是巨大的。盖洛普民意测验表明，24%的人希望结交更多的朋友，或由此获得自己的伴侣、工作机会，或女佣等。因此，有许多人需要你的帮助，请考虑这个问题。

#### 服务业经纪人

在市场经济条件下，许多人靠提供服务赚钱，如园艺，看护婴儿、清洗汽车、清洗毛毯、油漆房屋等等。许多人需要这样的服务。如果需要服务的人并未看到提供这类服务的广告时，那么，买卖双方又怎样接触呢？这个问题的答案就是你自己。你可以连续刊登你的广告。继续在电话簿的黄页栏上刊登你的名录，甚至可在当地的电台播放广告。在你的广告中，你应该告诉人们，如果需要服务时请与你电话联系。然后，就会有一大批人与你接洽，其中不乏有许多需要此类服务的人，也会有提供这种服务的人。每次你给他们介绍一名顾客，你就可以得到10%的佣金。顾客也满意，因为他们深信，你所推荐的服务一定是一流的；提供服务者也满意，因为他们在没有支付广告费的情况下赢得了顾客；你也满意，因为你能按交易额的10%得到回扣。这就是服务经纪人。

#### 开办培训班

如果你对某一特定领域知之甚多，而且你又能通过特定的宣传媒体拥有一定数量的听众和读者，你就可以创办、推销这个领域的科技培训班。培训班的形式可以多样化，可以通过讲座、磁带、小册子、纪录片或课本等。你可以完全自己来干这些工作。你还可以就这一特定的领域出版发行一本业务通讯。

有一个退休工人，是从事轮胎专业的，因而他在自己家中出版发行了一本轮胎生产业务通讯。他虽然不上班了，但他仅仅借助于他所了解的轮胎行业，仍然获得了可观的收入。

即使你不能亲自教授一门专业课，你也可以把有关这个方面的专家组织在一起，请他们上课讲授。你不仅可以把他们授课的内容印在课本上，而且还可以录在磁带上。一门课程，如果你不仅能反复阅读，而且还能反复听讲，那么这门课程学起来就容易多了。现在，有越来越多的人拥有盒式录音机，如果把授课文字内容与音乐结合起来，一起录在磁带上，这是最理想的授课方法。

#### 组织比赛

一些人喜欢竞赛，一些人喜欢得胜，还有一些人喜欢当观众。如果组织一场体育比赛，就可使这些人全都非常高兴。你可以赚取入场费、门票费，你的支出是奖金、租场费、广告宣传费、公关费等。如果你能很聪明地处理这一切，你就会收大干支。而且你可以组织一场人声鼎沸、全场欢呼的体育比赛。可供选择的体育比赛项目很多，包括标枪、多米诺骨牌、爬树、台球、飞盘、焊接、烹调、烘烤、桥牌、琐事测试、缝纫等人们感兴趣、愿意比赛的项目。

#### “自己动手”培训班

组织一个“自己动手”培训班。你需要教室、教材（包括材料）及教师。如果你与当地的民间艺人和商界人士联系，你就能找到能教人们自己动手做身边的各种事情。现在这一类自己动手课的范围很广，包括木工、电工、泥瓦工、汽车维修工、管子工、电视维修工等。所有这些课程都能吸引很多人，他们都会乐意交付学费，学习他们“自己动手”所需要的知识。

#### 睡眠产品销售业

现代社会高度紧张，有些人在紧张之余，很难一下安静下来入睡，因此能帮助尽快睡眠的产品目前很畅销，待业者可以在当地百货店、药店、家具店或杂货店设一个睡眠产品专柜，对商店的售货员进行睡眠知识的培训。在你的睡眠产品专柜，应提供水床、塑料泡沫床、音响设备、睡眠方面的书籍和录音带、打鼾治疗装置、专用枕头、毯子、被子、安眠药、眼罩、耳塞等，以及其它与日益发展的睡眠技术应运而生的产品。

经过一段实践后，你还要在现有的商店中建立一个专门柜台（而不是开设你自己的睡眠商品专卖店），然后，让现有的售货员去推销睡眠产品。你所要做的仅仅是组织好有关活动。经营好睡眠产品仓库。

#### 明信片、贺卡制作业

绘画或拍摄一些当地人们普遍感兴趣的事物。然后，再大批量地将其印刷成明信片，并在上面写上适当的话，印上贴邮票的方框、贵公司的名称、地址、编号等。下一步，就是将你的产品送到当地所有销售明信片的代销商，你出的价格一走要有足够的竞争力，有关代销商愿意代销你的产品，有些也许不感兴趣。你可以先给那些愿意代销的商人供货，同时继续对那些不感兴趣的代销商做攻关工作，这样你就可以建立起一个兴旺发达的明信片市场。同样，你还可以建立贺卡市场。

有一个摄影师，一直热衷于应人所约而摄影，后来决定按自己的愿望去摄影。现在他搞贺卡摄影。由于他不知道应在贺卡上写些什么，所以他的贺卡上除了摄影作品外，一片空白。即使这样，他也挣了许多钱。除非你已有了一些很好的题材和订户。否则你不要从事明信片和贺卡这一业务。但是，如果你的明信片和贺卡确实别具一格、十分出色的话，你就应迅速地从事这项业务，当然，大量的艰辛工作也等着你呢。

#### 组织文艺晚会

如果你曾是一个文艺工作者，也结识一些艺术家，你就可以策划举行一流的盛大文艺晚会，专业策划者要能处理各种文艺晚会的具体细节：邀请信、音乐、食品、地点、饮料、游戏、供应品（玻璃杯、服务盘、银餐具等之类的东西）、会场布置，乃至晚会主题思想。通过这种大型文艺晚会的种种项目的安排，如果你获得成功，你将获得不菲的经济收入。随后你还能提供有价值的服务，刊登广告，宣传晚会内容等。

#### 房地产业

选修一门房地产课程，努力学习，并通过考试。这样，你就可以得到房地产经营资格证书。有了这个资格证书，你就能加入到某个房地产公司，做一名房地产业业余推销员，或在业余时间成立自己的房地产业。你只需了解你所在地区的房地产经纪人是如何工作的，然后，寻求出几种最明智的动作方式，进行更有利的广告宣传，并提供更多的附加服务。如果你这样做了，你就会在没有职业的条件下，又有了一份新的理想的收入来源。最重要的是，你将有一种既为社会服务又为自己赢利的一种能力。但是，你必须要有耐心。

有人提醒说，除非你能找到一些捷径，否则推销第一套房子会花费相当多的时间。如有一个人试图租一套房子，但租不到。这时有一个聪明的房地产新手，在没能找到那人想租的那种房子时，他迅速开始与那些想出售房子的人联系，并询问他们是否考虑租赁。5 小时之后，他终于找到了租房并最终把房子卖给那人。当然，从中他也得到了很多好处。

## 第十一章 拥有一辆车时如何挣钱

如果你有车，不管是小汽车、卡车、厢式货车、客货两用车、大轿车还是吉普车，你都大有机会挣钱。毫无疑问，你的车将成为你的赚钱工具。

在今天市场经济情况下，在人们的生活节奏越来越快，人们的服务需求也越来越多的情况下，应当充分利用你的小汽车、大轿车、厢式货车、旅游吉普车、摩托车、轻骑摩托车或其它车辆，把你的车辆应用到所有符合你心意的工作中去。在你选定的日子和工作时间内，力图把你的车作为挣钱的工具，这样做不但使你高高兴兴地挣出了车辆费税，而且很有可能由此走上致富之路。

### 用车搞服务业

#### 开办驾驶训练

根据国家的有关最新规定，今后学习驾驶不必非到驾驶学校，向私人学习只要通过考核即可。而开办驾驶训练最费钱的东西你已经有了。现在你要做的是满足各项法规要求，在电话簿黄页栏和你的汽车上做广告，不断吸引大批心理素质良好的人来学习驾驶。对你来说，除了教授能力和驾驶知识之外，还需要有勇气和冷静，既把你的广告做在醒目的地方。

#### 鲜花预订服务

许多办公室和一些家庭都需要鲜花布置环境，因此你就可能从事鲜花预订业务，而且生意一定兴隆。定期送花上门就是你要做的一切。通过个人咨询、直接问询或上门分发鲜花预订单等方式，你就能获得客户，然后到当地鲜花市场（花店经营之处）购买预订一定数量的鲜花，再按规定时间送到用户手上。一般来说，办公室是每星期一早上要花，家庭每星期五早上要花。你可以完全依靠自己的力量，或附属于当地的任何花店来从事这项业务。

#### 货物代购服务

如果你能帮助老年人、残疾人，无车辆的人以及不能下床走动的人，提供代购货物服务，将会受到他们的欢迎。代购的主要货物为食品，当然也有别的商品。每次给他们购货他们都会支付你一定的费用。而他们要求的就是能很容易地找到你，为此，你可以在老年人、残疾人、无车辆的人经常爱阅读的报刊专栏或者分类广告上刊登广告，这样他们就能找到你。代购收费多少随购货的数量和难度而定。这样你可以为社区中这些少部分人提供有价值的家庭服务，他们对此也会十分感激你的。

#### 送货上门服务

你可以有偿地为别人运送任何货物，宣传你的某种专门送货上门服务，如送午餐上门服务。为此，你可以大作广告，以至人们看了你的广告都要向你预订。大批量生产的项目当然可降低成本，你可以专门送发配餐饮食，但必须把美味和良心完美地结合在一起。你可以为现有的任何行业提供送货上门服务，从五金店、药店至中国餐馆，或者还可以从事完全是你自己生产的货物的送货上门服务……。

### 用车搞其它行业

### 流动餐馆业

一开始就得讲明白，这不是指人们到你的车里来吃东西，而是指人们买你车上卖的东西。车上卖的东西可以是自己做的，也可以是由餐馆做的，当然食品由餐馆做比较方便，但自己做利润更大些。流动餐馆业最好能定点营业，具体地点可按你的分析安排。另外，查询一下地方卫生局对餐馆业的卫生规章制度。如果你能供应品种多样的饮食，会有很多顾客光临你这里。

### 流动百货商店

如果你有一辆宽敞的小汽车，或者任何一种类型的卡车，你就可以拥有和经营你自己的流动百货商店。你可以携带你想带的货物，到没有百货商店的偏僻农村去售货，结果你成了完全属于你自己的流动百货商店的车主与老板。当然，你要根据服务对象的需要，去选择销售的货物。如果你的货物非常丰富，你的市场可以遍及任何一个农村角落。

### 运输服务业

你可以把任何人定期地运送到任何地方。你也可以为长期固定的来往者、上学孩子，以及定期从一个地方到另一个地方的人们提供服务，他们愿意为你运送他们支付报酬。应当了解一下这方面的行情，这可能是一种很容易挣钱的方法。但别忘了，通过客运服务挣钱，你必须取得私人客运汽车司机营业执照，当然这不难搞到。顺便说一句，最近曾看到一幅广告，想雇佣一种类似服务，即定期地用车带老年人出去游览。客源哪儿都有，而你要做的事就是设法让他们找到你。

### 杂志批发销售

实际上，一开始你做得更多的是送货上门，而不是批发。经过一段时间后，你可以把服务扩展到你自己的批发销售。在你所居住的地区联系几种杂志批发销售的同时，还可以为他们提供递送杂志的服务。因为随着邮费的不断增加，他们会非常乐意雇佣你做这项工作。许多杂志由于邮费提高，不得不暂停出版，还有许多杂志甚至濒临倒闭。由于一些杂志不景气，所以许多杂志批发销售商的日子也不好过。但是你可以用你信赖的厢式货车来拯求出版界，或许至少拯出一份杂志，你的递送费，即使不低，但仍可能远远低于目前一本杂志的邮费。顺便提一句，你应当按递送的杂志数目收费，按摺计算是不公道的。

### 导游服务

如果你住在名胜古迹地区，或者在旅游景点附近，那么算你运气好，你可以想出任何理由来开办汽车旅游服务。为此要获得一张私人汽车的执照、开大轿车的驾驶证，同时办官方要求的各种繁杂的手续。然后，开办一小时游、三小时游、一日游和制订全面汽车旅游营业计划。你应当用你的小汽车、厢式货车，甚至客货两用车（用过的二手车也行），展示大型观光大轿车所能展示的一切，并且做得更为出色。你应当在旅游路线中开发出一些“新景点”。如果你开辟一条非常有趣的旅游路线，你的收费价格可以较高。如果你经营得当，稍微过一段时间后，你甚至可以不当开车人。你可以雇佣司机扩大业务，甚至再买一辆或两辆小汽车。

### 流动维修服务

开着汽车从这一家到那一家，按星期或按月为人提供家庭（或小商店）维修服务。保证每个星期（或每个月）的某个特定时间，为某个特定的家庭提供维修服务，作为回报你可获得特定的报酬。将工具放在车内，以便维修

时你可以随时取用。你也可以为大型商店和企业服务。如果你精通维修服务，而且服务范围很广，那么口头广告对你的工作也就足够了。

#### 废品收购服务

有一位待业人员在一个地方开车挣了一笔钱，同时她买下了一些旧的广告牌，以后，她又把这些广告牌略做整修，然而以惊人的高价卖给了一些商人。你也可以加入其中，但不要仅局限于广告牌。你可以从事搜集各种类型的古玩、瓶子、门把、灯具、电话、照片、明信片、旧杂货品、玻璃器皿、银器、大门以及各种各样叫得出名字的旧东西。你的汽车越大，你挣钱的潜力也就越大。你要确信，你可以卖掉你收购的任何东西，即使商人不买你的物品，你也可以到跳蚤市上摆摊销售，同样也能卖得挺火。要知道你无时无刻不在做挣钱的工作，驾车慢悠悠地通过一些古老的乡镇，就好象在天堂乐园中寻找财宝。做这项工作之前，先问问古董商人，他们会乐于告诉你应该收购些什么东西，只要答应给他们优先购买权。

#### 苗木运送服务

对于苗木运送商店的老板来说，一星期去几次苗木林场是件很头疼的事，这就是为什么他们情愿付钱给你为他们办这件事。你可以多联系一些苗木商店的老板，这样做你就能获得一笔相当可观的收入。如果你对苗木十分内行，又对苗木市场十分了解，这将对你有很大帮助。如果你能运送苗木，老板们都会乐意告诉你所需要的知识。当然你也不必把你的服务只限于运送苗木，你还可以运送别的东西。任何需要定期送货上门的客户，都会非常乐意你能为他们提供送货服务。

#### 订购服务

与商店老板一样，一般人也要定期地购买一些货物，这些货物包括牙膏、卫生纸、肥皂、牛奶、鸡蛋、糕点、洗衣粉，等等。如果你能帮他们去订购这些货物，并且定期送货上门，这不仅免去了他们购买这些货物的麻烦，而且还节省了他们的时间，甚至还帮他们节省了钱。

因为，如果你能大批量地定货，你就能为你的客户省钱，而且你自己还可能留下部分节省下来的钱做为利润。如果你不能大批量进货，作为订购服务你也可以向顾客收取与商店一样的价格。这是一种新的业务，但你会惊奇地发现，许多人很欢迎这种服务。他们厌烦了定期去商店买东西，而很乐意付钱给你，这样他们减少自己去商店购买货物的时间。

#### 搬家服务

如果你拥有一辆卡车，你就可以从事搬家服务业。即使你只有一辆普通汽车，你也可以租一部拖车，经营你自己的搬家公司。当然这需要力气，需要朋友帮忙，还需要在媒体上做广告，登上你负责的搬家公司的名称。公司虽小，但收入不会太小。所谓朋友帮忙是指那些能帮助你搬运沉重家具的人，当然你也得给他们付报酬。如果在提供搬家服务的地区没有什么竞争对手的话，那么你的经济效益将会惊人的好。

#### 流动服务业

你可以成为流动的理发师、发型师，也可以成为医疗、房屋修理、冰箱修理、电视修理、房屋油漆工以及汽车修理工。你只要做到有人给你家打电话，你就能上门提供各种服务。你提供的服务内容越丰富，你的生意将越兴隆。当然，最重要的是，你提供的服务不仅仅是范围广，而且必须要质量高，仅就电话维修上门服务这一项，你就已经具有很大的竞争力了。须知，技术

精湛与服务便利是同等重要的。

#### 长期接送服务

对于上述运送客人的挣钱方法，目前其需求量还在迅速地增长。对于不大的服务地区，直接散发小广告就能联系到足够的顾客，你也可以把你的服务宣传品邮寄出去或挨家户地上门。如果你有一辆可载 5 位乘客的汽车，那么每天早晚跑 5 趟，可以接送大约 20 位顾客。你的服务会受到这些长期乘车来往人的赞誉，因为他们再也不用匆匆忙忙奔波于家庭与汽车站或火车站之间了。你的服务也同样会受到这些人妻子的热烈欢迎，因为在你从事这项服务之前，她们的丈夫因没有这项服务可能要迟一两小时回家。你接送人的服务可以采用按月交费的形式，而每月仅仅几个小时的开车时间，能使你得到一笔相当不错的服务费。

#### 送水服务

如果你住的地区饮用水纯净度名声欠佳，你提供运送纯净水的服务（这在我国一些地区才刚刚开始），一定会受顾客欢迎的。每星期一次，在每家订户的台阶上放上几大瓶晶莹透明、味道纯正的饮用水。在当地报纸上作广告，你获得的生意可能会超出你汽车的承受能力，所以，你可以用赚的钱再买一辆卡车。随着工业污染的日趋严重，你的生意会蒸蒸日上。

#### 瓶子空罐回收服务

当你驾驶着汽车，缓慢地沿着大马路，穿越闻名的市区时，你可以回收到大量可再用和值得回收的瓶子和铝罐。做这项工作可以得到报酬，你还可以把瓶卖给杂货店老板，或者根据瓶子的生产年份，你还可以把它们卖给有关厂家。空罐可以卖给回收中心。当然，最值得称道的是，你帮助把环境保持得干净整洁，而在做这项工作的同时，你也能赚钱。如果你有一个合伙人，这项工作做起来就更容易些。他开车，你收瓶子和空罐，或者倒过来，你开车，他收瓶子和空罐。

#### 寻景服务

有些人通过开车寻找电视剧或电影拍摄景点来挣钱。这些人通过做广告给电影制片机构提供寻景服务，而电影制片机构自然是十分乐意利用这种服务。如一家电影制片公司导演急需一个景点，他找到一位正待业的朋友，请他帮忙要找一间象西班牙首都马德里那种典型的餐馆。并答应给以报酬，结果第二天她就提供了一个郊区乡村餐馆，可以说这家餐馆看上去比西班牙式的任何餐馆更加西班牙化。她挣到了景点寻找费，如果在你的地区中也要拍摄电影的话，你也可以去挣这类钱。

#### 探险活动

如果你住在偏僻的地区，在这些地区的道路只适合行驶越野车辆而你恰好有这样一辆车。这样，你就可以在那里进行一至两天的考察，野营、考古、钓鱼、狩猎、摄影，以及观察鸟类等探险活动，为今后别人进行探险活动提供服务。这类活动在沙漠和山区是很盛行的。人们探险的雄心越大，你所需要提供的装备就越多。在一般情况下，你应该能够提供野营装备、应急用具，加上对所去地带的详细了解。如果你喜欢从事这样的探险服务活动，可以考虑搬到你能从事提供这项服务的地区去。因人们在都市中紧张工作之余，都想到郊野放松一下，因此是不愁客源的，当然你也要做一些广告工作，让人知道你从事这项工作。

## 第十二章 无资本投入时如何挣钱

随便问起什么人，你都会听到这样的回答：如果没有充足的资金，你就根本无法挣钱或你就根本赚不到钱。事实并非如此。

### 值得提醒的问题

正确的回答应该是：你拥有的资金越多，你成功的机会就越大。但是，有许许多多挣钱的机会却只要很少或根本就不要资金。在本章中，你会学到仅仅需要不超过 1000 元资金就开始营业挣钱的方法。

可以肯定，有些挣钱的方法需要稍多一些的资金。但不必着急，在你工作时可以积累这笔钱，这样一笔数目不大的资金对人来说并不太困难。

当你思考下述的挣钱方法时，确实有些方法大概赚不到很多钱，而有些则会财源向你滚滚而来。这种挣钱成功率的高低完全取决于你自己。例如你决定当保育员，你大概不会赚很多钱，但是如果你是开展保育服务业，就有可能成为你所在城市的最大的最繁忙的服务行业，然后再向其它城市扩展，那么最后，你就会成为你所在地区的最富有的“保育员”。

你用于挣钱所付出时间有多少、你的能力有多大、你的愿望有多高，这些因素将影响你到底能赚多少钱。只有具备强烈的责任心、能热心推销、能向其它市场拓展，如此几乎在每个挣钱的项目中，都有赚大钱的可能性。当然，有些挣钱之道光靠有责任心、热心推销和向其它市场拓展是不够的。但是，在这方面你有几分耕耘你就有几分收获，关键在于你自己。

挣钱的设想你实验得越多，你投入每一个设想中的时间就越少。作为一名待业想自谋出路的人，一般应尝试其中的几个设想，然后集中精力从事其中最赚钱的、最激动人心的、最令人满意的设想的项目，而不应过频繁的变换，因干每件事都需要积累开创，求索总结。

为了得到更多的关于设想的信息，你必须具有创造性。在有些情况下，本书介绍的一些书对你会有帮助。在其它情况下，也可以去附近书店或图书馆看看，可能会提供一些本书未能涉及的某些设想的信息。

但是，在绝大多数的情况下，还得依靠你自己。有关如何安装轮胎、链条的知识，或提供雇工的信息，你必须向周围的人询问，自己去感觉和体会，或自己去动手做。

本书下面提出的数十种挣钱方法足以让你发财，同时也让你从现在起直到退休告老还乡前，奔波于挣钱工作。这些仅仅是你通过市场经济的实践发家致富的众多方法中的一小部分。

### 靠知识挣钱

#### 教授知识

将你所熟知的事情详细记录下来，再很好地看几本有关的理论书籍，也许你能教授推销术或其他知识，几乎任何零售商店都需要这方面的帮助。如果你能讲授某一行业的基础知识，并能提高学生接受这些基础知识的认识，那么你就可以为学生、为顾客服务。同时也为你自己赚到大把大把的钞票。



不管你是哪个方面的内行，烹调？焊接？修车？电脑？艺术？钓鱼？缝纫？管子工？绘画？贴壁纸？园艺？电器维修？野营技术？打网球？游泳？不管什么都行，只要你可以在家里教、在店里教、在租赁的楼里教、在社区大学教、在成人教育中心教，或与其他人合作起来教，你都能获得很好的经济效益。

#### 商业策划

许多营业发达的商业单位需要扩展，但不知如何去做。如果你可以提供直销、函购、上门服务、聚会销售等，那你帮一个商店所做的事情是不可估量的。他们不仅可以提高销售量，还赢得了知名度、声誉，并宣传了自己。由于他们没有时间去拓展这些领域，所以，他们十分感谢你给他们这样的机会。当然在行动之前，你首先要选择一下突破口，你要考虑一下通过这样的努力，哪个商店最能获利，然后就同该商店的老板洽谈。例如，一个人与一家植物商店的老板接洽，希望成为该店的代理，结果，他如愿以偿，双方均获利颇丰。又如，一家妇女时装用品小商店，夜里从不售货，也不提供传销业务。一位精明的妇女与该店的老板商谈，由她尝试直销业务和夜间售货服务。结果怎么样？棒极了。机会随处可见，现在就应抓住它。别人行，为什么你不行呢？

#### 写专栏

给当地小报写固定栏目。如果该专栏内容新颖，包括当地传闻、名人轶事、旅行计划、特殊宠物、独特的业余爱好以及获得的成就，那么该专栏就会相当成功。当地报刊会付你一笔公平合理的报酬，并且如果你经常保持消息灵通，你还可以由于提供某些咨询服务而拥有额外的现金收入。

#### 教外语与家教

如果你会讲外语，你便可以开设外语课程。你可以教人们学外语，假如你懂他们所讲的话你可以给非英语语言的人上英语课。可以以小组的形式或者个别授课的形式。在你家中或他人家中，作为学校的一部分或作为你自己开办的学校。

如果你在任何一门基础教育领域中熟练掌握一门学科，你就可以给小孩当家教。通常，有家教会对孩子能否考上大学有相当帮助。通过一段时间的个别辅导，也许通过家教可以把一个学习不及格的孩子提高到及格甚至成绩更好的孩子。如果你擅长某一专业，你便可以当家教赚钱。你不一定非得是个教师或大学毕业生，但你必须懂得如何与人打交道。除了给学校的孩子当家教外，你还可以给成年人考试作家教辅导。

#### 做代笔人

建议你为地方报纸某商人的名义写专栏文章，因为商人想通过开辟专栏提高声望而获益。这就是说：写园艺专栏，就署上园艺代理商的名字；写室内装饰专栏，就署上当地家具店零售商的名字；你也可以为宠物店的店主撰写一个关于宠物的专栏。首先看你自己的知识范围，然后与销售该行业范围的商人联系。如果当地老百姓在报纸上读到由当地植物店主人署名的植物栽培、花卉养殖的专栏文章，想想看，这些人会到哪家植物店去买新的植物？如此该商店的老板能不雇你写这类文章并给你丰厚报酬吗！

## 靠服务挣钱

### 照看婴幼儿

照看婴幼儿，刊登看婴幼儿服务的广告，或组织一个照看婴幼儿的服务小组，并刊登广告广为宣传。照看婴幼儿是项永久性的服务性行业，并且也是一项能让你现在就能赚到钱的行业。

### 提供各种家庭服务

象在家中一样，但不是在你自己的家里，而是其他人家里，提供一个家庭中所需的各种服务：清洗炉灶、擦地板、擦洗墙壁、洗盘子、吸地毯、熨烫衣物，等等。

### 你可以选择工作

时间，而且由于一般家庭都拥有所需的设施，你的投资是很少的。

### 提供徒步导游

观光最好的方法是散步游览。如果你对附近的大城市的某些地区为游客提供徒步导游服务，并在旅游刊物上做广告（在旅馆、汽车旅馆、汽车站和飞机场可以找到这类旅游广告物），这样，除了你对该地区详细了解的知识外，加上广告的费用，你便可以办一个无本的赚钱生意——徒步导游服务。这种成功的尝试在一些大城市中已有。因此，如果你与你的城市有密切的关系，便可以通过当徒步导游赚到钱。

### 提供饮食服务

如果你会做饭，你便可以提供饮食服务，如果你不仅会做饭，而且饭菜做得诱人，使人胃口大开，你就可以成功地提供饮食服务。如果你不仅会把饭菜做得可口诱人，而且还能推销你的生意，那么你的饮食服务业就会非常成功。另外，通过进行口头宣传、分类广告、散发或邮寄告示，这样会有助于你的饮食服务生产。一个成功的饮食服务业可以获得好的名声，因为它不仅可以为聚会提供饮食，还可以为人们提供各种早餐。你可以充分发挥你的想象力，但要注意到当地卫生局咨询，了解有关卫生健康的规章制度。如果就餐的人很多，你还可以叫几个朋友与你一同工作。

### 提供按摩服务

按摩又曰推拿治疗。提供这些服务所需的设备，无非是你的头脑和身体，加上适当的训练（如果你期望得到秘传的按摩方法除外）。现在有许多介绍按摩方法的好书，并且有很多人喜欢按摩。你可以贴广告招揽生意，在你自己家里或在美容院为人按摩。由于现在工作的紧张与劳累，会有许多人乐意你为他们服务，当然你也先要具备一下有关的按摩知识、技术。

### 当佣人

当佣人，做人们经常无暇顾及的事情。繁忙的行政官员和家庭主妇都有自己的事情要做，有些必须得他们亲自去做，但有许多可以委托佣人去做。对许多人来说，他们亲自去做，在经济上是很不合算的，但他们又没有别人帮他们做。如果你能让他们知道，你能有偿为他们做这些事情，你就会发现你对他们来说是多么的需要。一个人或夫妇双方住在需要帮助做些零活的人家里，他们给你提供“双包”（包吃、包住）和付你少许工资。与这种能提供“双包”的人住在一起，会省去你一大笔开支。还是查阅报刊上的分类广告，你会找到能提供这种“双包”的佣人工作。

### 提供递送服务

一些商店及老板，他们可以雇用你去向那些办过预定手续的公司、商店、家庭或其他地方递送订单或货物。这种工作通常是每天都有的。你可以在某

天给某个批发商打电话，看他第二天是否有事要做。如果有，他会给你机会的。这种工作要求你走很多路，携带很重的东西，但这也是有收入的工作。提供读书服务为老年人或住院病人提供陪伴或读书服务。你得先查明地方老年人服务中心需要何种服务，然后你可以在使他人感到十分幸福的同时，消除你入不敷出的烦恼。对那些虚弱之人，即使你不说一句话，只是静静地陪伴着他们，他们也会对你充满感激之情。你只要为他们细声朗读书本、聊天或者平静地微笑就可以了。

#### 提供搬家服务

即便你不参与具体搬家工作，你也一样可以从中赚到钱。更妙的是，你可以在搬家的两头均挣到钱。对那些需要搬家的人，你可以当他们的搬家顾问，帮他们做出可靠的估算，打包，并协助那些已搬完家的人拆包、整理、推荐电工、管子工等。

### 靠打工挣钱

#### 擦玻璃

投资购置一把长柄橡皮扫帚、一个桶和一个好的玻璃清洁器，你便可能从事擦玻璃行业了。你可以挨家挨户地走访每个商店，为他们提供擦玻璃服务。你会惊奇地发现，你的服务是多么受人欢迎。你要印制名片，并准备迎接大量的回头客。

#### 当临时工

你还未找到一个固定的职业，也许你从来就不想有个固定的职业。但是，没有固定职业，当临时工也可能赚到钱，而且如果你想当小时工，很快就会找到一份临时工作。仅仅是一天，有时是一个星期。但可以挣到钱。仅从招聘分类广告栏查阅，或去专门介绍临时工作的职业介绍所便可以找到。如果需要特殊技能，就学一点。在经济有些困难时，你会找到出路的，而且你还保持了你的自由。

#### 干杂活

不要只是在你自己家里干杂活，也可以在别人家里干杂活。准备工作就在当地报纸刊登或往邮箱里邮寄一份你会干的所有家务的清单，然后就去。你的清单列得越长，你被雇佣的可能性就越大，你也就会赚越多的钱。开动你的脑筋去想你会做的各种家务活，你会发现，你能做的比你想象的多得多。

思想开放的人可以试试打扫卫生、洗衣、电工、木工、地毯清洁、墙壁粉刷、擦玻璃、贴壁纸、烧饭、刷盘子、购买杂货、油漆家具、泥瓦工、管工、油漆工、园艺、植物管理等，举不胜举。哪样擅长由你自己决定。

#### 洗车

有一经理在自己家门口曾遇到一个下岗青年，下岗青年问这位经理是否需要洗车，于是，那以后的三年里，这个青年人定期为这个拥有私车的经理来洗车。一个人洗车一段时间后，你应该拥有企业家的魄力，建立你自己的洗车场或汽车打蜡的生意，为人们提供方便。一旦你干了一个月的洗车工作（最好挨家挨户，或一个汽车一个汽车地去问），你会获得足够的业务，而且以后你再也用不着挨家挨户地敲门了，你还可以在停车场提供洗车服务。你所需要的仅仅是一个水桶、洗洁精和抹布。

### 公寓管理

查阅任何报纸星期天版的分类广告，都能找到管理公寓大楼的工作，作为回报。你可以得到免费住房，并有一份低工资。这种工作社会需求量大，它允许同时寻求其它的赚钱门路，如同时出售一点日用品，或发售一些报刊、牛奶等，也会有笔可观的收入。一位退休女工就做了好几年的公寓大楼的管理工作并且做得很不错，并积累了一笔可观的资金。如果她能做到的话，那你也一定能做得到。

### 清扫工作

为别人打扫地下室、仓库、阁楼、厕所、冷藏室等。你不仅会有些报酬，而且可以获得他们扔掉的旧东西。你可以把这些旧东西卖给跳蚤市场的摊主或古玩店的老板，或者在你自己的跳蚤市场的货摊上将它们处理掉。不论怎样你都会赚到一些钱。你最好将少许非常精致的和有价值的东西保存起来。你可以挨门挨户地提供这种清扫服务；你也可以向他们散发一些你自己的宣传品，或者刊登分类广告。你可以帮助他们清扫，在他们要你扔掉的废弃物上发财。

### 做帮手

如果你住在一个农场或牧场附近，设法弄清他们是否需要雇佣临时帮手。零活往往要比固定工作的机会多得多，所以农场或牧场，对于崇尚自由职业的人来说，是一个广阔的天地。如果眼下他们没什么活，你可以留下你的姓名、住址和电话，他们会在收割季节时或需要的时间，欢迎你前来效力。

### 清洗养鱼缸

当你访问宠物店的老板时，他会告诉你：最使他头疼的事情之一便是那些脏了的养鱼缸。一方面你是在为他分忧解难，一方面你可以赚到钱。你为越多的这样宠物店清洗养鱼缸，你的收入就会成倍增长。

## 靠销售挣钱

### 开办跳蚤市场

这很容易。周末租一块不要太贵的地，并在当地报纸的分类广告和公共广告牌上刊登广告和张贴告示。邀请摊贩和一般人在你选择的时间、地点卖他们的货物。不久，消息就会传开（特别是如果你的跳蚤市场所提供的物品、食物、娱乐玩具等均是货真价实的东西时，更是如此），只要老天爷帮忙，你可以每个周末都举行。你可以向摊贩们收取他们营业额一定比例的费用或统一收费赚钱。通过各种方式，使尽可能多的人知道你在开办跳蚤市场，如口头传播、在超级市场和地区公告牌上张贴告示、在跳蚤市场报上刊登分类广告、向跳蚤市场附近居民邮寄漂亮的宣传材料等。跳蚤市场的位置可以选择靠近居住区的地方。

### 开设货摊

在跳蚤市场你自己开个货摊，并且你自己备货。可以备任何货吗？是的，什么物品都可以备。因为你的任何物品对其他人来说都有可能具有一定的价值，因此，这些物品完全畅销，如：旧衣服、旧书、旧录音带、小装饰品等。也可以为别人推销货物（在代销货物卖出并留下推销费后，再付货款）。在跳蚤市场卖什么完全由你自己决定。有一位妇女，她每次在跳蚤市场，仅靠卖自己做的食品和饮料所赚的钱，就相当于她一周的收入。有另一个妇女，

平均每天利润达 100 元，何乐而不为？

#### 拍卖旧货

拍卖自己的旧东西只能筹集少量资金。但是，要积累大量资金，就要为别人代理拍卖旧东西。作为你帮助别人组织拍卖、推销拍卖、操作拍卖，以及亲自拍卖的回报，你将获得总收入 10—40% 的佣金。一旦你赢得了成功的拍卖旧货的信誉（不需要很有天才），就会有人请你去处理拍卖旧货，每天可成交几千、几万甚至更多钱，你最少可得到几百几千元的收入。如此的工作收入是可观的。最近，许多从未进行过拍卖旧货的人，也想从事此项工作，你还等什么呢？

#### 卖小食品

在你当地的体育场举行活动时（如音乐会、垒球比赛、篮球比赛、足球比赛或其它球赛）卖啤酒、爆米花、可口可乐或冰淇淋。尽管这些行当有专职销售员，但还是有许多空缺，即便你不是他们中的一员，亦可加入其列。

#### 卖标牌

一位极富实践经验并很成功的商人曾详述了他如何在短时间内（半天时间）赚钱的故事：他买了一捆印着“开门”、“关门”字样的纸板标牌，沿着商业街走，并把这些标牌卖给他所路过的每一个商店。因为几乎每一家商店都用这类标牌，而他们现有的标牌大多已脏乱不堪，并且手头很少备有多余的标牌，况且新标牌看起来既漂亮，价格又不很贵（他以 300% 的毛利出售）他卖光了他所有的标牌，而且还供不应求。如果你能自己做，而不是从商人那里批发标牌，那么你在从事这种生意时会赚得更多的利润。若你没有艺术天才，你可以用模板，后一种途径将使你赚更多的钱。因为你可以根据具体情况制作不同的标牌，比如你可以给餐馆的标牌上画咖啡杯，为服装店的标牌上画一件衬衫，为五金商店画一把锤子。

#### 卖鲜花

在晚上下班高峰期，站在街角向要回家的人们出售一束束鲜花。如果你是位年轻女子，那么你会做得更好，因男士们通常是鲜花的主要市场。但即使你是身穿工作服的码头装卸工，只要你的鲜花清新、价格公道，你也可以卖得很好。你可以把下班自己开车回家，坐公共汽车回家，或走路回家的人们作为你的销售对象。一块写着“每束花 10 元”的标牌会帮你促销。一块写着“每束花 20 元”的标牌会不会产生翻番的效益呢？这你就得在实践中去摸索了。

### 其它挣钱方法

#### 养蚯蚓

有人靠养蚯蚓每年赚得 10 万元的收入，他将这些蚯蚓卖给渔民、鱼饵商店或园林商店。一旦你已经准备好了基本土壤条件，蚯蚓就会生长良好。但在你决定从事这一项目之前，要与鱼饵商店和园林商店商谈，确定他们所需的蚯蚓量。并且，这种需求量会随着钓鱼业的发展而不断增加。

#### 制作靴子

有一天，有一位下岗的鞋厂技师灵机一动，利用自己的工具开了一个做鞋的作坊，以后他开始上门服务，他先到了第一家开始向主人进行游说，劝他定做两双靴子。与商店的价格完全相同但完全现量现做。他打动了主人，他非常迅速地测量了那家主人的脚、脚趾和小腿，在粗帆布上画上线，然后

就走了。两个月以后，他带着靴子回来了。收取了钱后，他又向那家主人打听他们的朋友中是否有对定做鞋靴感兴趣的朋友的名字。他两个月一次从他家中出来，从那个人朋友或朋友的朋友那里拿到定单，而后又回到家中制做靴子。两个月后，他来交货并拿到更多的定单。如果你是个鞋厂下岗职工，并有较丰富的制鞋经验，那么我们从内心里向你推荐这位鞋匠的生活方式。

#### 给植物治病

现在，越来越多的人在家中或庭院中养花、种草、栽培植物。随之而来的问题是，这些人中间有许多缺乏园艺技术。如果你有园艺技术，你便可以成为一名植物医生，赚许多钱。在当地报纸上登个分类广告广泛发布通告，或在当地的植物商店张贴告示，都会使你所在地区的居民了解到你是植物医生。当他们的植物生病时他们就会打电话找你。也许你需要到图书馆学习更多的植物知识，你还得留有充足的自由时间。但如果你能给有病的植物治病尤其是给名贵植物花卉治病，并使它们重新长出绿叶，茁壮成长，你就会从植物治病中赚到大钱。

#### 多项兼职

亲自到杂货店，看看他们是否需要兼职推销员。试试在修理店、加油站、五金商店或任何其他场所做兼职工作。关键是如果你行动一下，你会发现对于一个求职者来说，找一份兼职工作比找一份全日工作容易得多。你经常可以自由选择日子和时间。有时，你还可以在你工作的店里买到低于正常价格的商品。

#### 当临时演员

在大量的电影和电视剧制作中都缺少临时演员。你所花的唯一费用是通过某个适当的联谊会或到影视制作中心登记，希望下次拍电影时会通知你当临时演员，你靠几天十几天临时电影演员的收入就有可能解决一年半载的生活费。

#### 养花种草

在办公室内养花种草是一项日益发展的美化环境的方法。如果养少量花草，办公室就会有人负责浇水。但如果养大量花草，这些花草又需要不同的营养和浇水方式，还会发生不同的植物疾病，因此就需要有专人定期来照料这些花草。到某个专门的大楼里，在每个办公室留下你的广告宣传单，而后一个大楼一个大楼地去推销。你会使世界变得更美丽，而且你的收入也会日益加大。

#### 给办公室送饭

与城市商业区的餐厅老板商谈，为他提供送饭服务，一旦餐厅老板同意与你合作，你就可以给办公室送通知（每张通知附上一份菜单），为他们提供午餐服务。许多办公室的工作人员都会接受你的送饭，并且，不久你就会发现，送饭业务量之大，你忙都忙不过来。

#### 修理汽车

若你懂得如何修理汽车，就可以在某人家中而不必去修车厂修理。通过提供在家修理汽车服务，你可以选择你愿意工作的时日或地点。所有你需要的只是些基本的修理工具，良好照明设备和时间。在当地报纸刊登广告或在人家汽车的挡风玻璃刮雨器下夹上提供汽车修理的宣传告示就会为你找到足够的生意。在这种情况下，你为他们提供了有价值的服务，同时，还免去了他们将车拖来拖去的麻烦。

## 第十三章 在自己家中工作如何挣钱

在家工作挣钱意味着是在自己的住宅、公寓、卧室、帐篷或窑洞里工作挣钱。但这并不要求你有很大的居住面积。

### 值得提醒的问题

在你试图在家工作挣钱，那怕是有这么一丁点儿想法之前，你应当先问问自己，是否想整天在家里工作挣钱？因为对某些人来说这是件愉快的事，而对另一些人来说则是件苦恼的事情。因此，对你自己的决定必须保持清醒的头脑。

在家工作，除了减少交通费和午餐开支外，还能有个床铺舒舒服服地打个盹，到冰箱里取些食品吃，与孩子们交谈，在院子里散散步，浏览一下书籍，打开电视看看世界各地的新闻，逗逗猫。总之，从这点来讲这一工作方式不比成天乘车上下班的人差。

可以肯定，在家工作挣钱也有缺点，因为这是一种不同的工作方式，例如，电话铃时时打扰，好奇者经常敲门探究，朋友们串门聊天，孩子们进进出出，洗衣机、电视机、立体声组合音响时时发出令人烦躁的喧闹声，搅得你心烦意乱。在家工作还占据了宝贵的生活空间，并且使你不得不作一些工作以外的家务事情。

在家工作的另一消极面之一，就是通常只有你一个人在工作。诚然，整天与他人在一起工作，周围的人都弄得精疲力竭，但眼下只有你一个人似乎也不美妙，但可以磨炼性格。

在家工作的优越性之一，是它给了你充分的自由，你不仅可以自由确定你自己的工作时间和工作条件，而且实际上你也有选择工作地点的自由。这就是说，一旦你掌握了在家工作的艺术、技术、职业、方法等，你就可以在任何地方安家。本章介绍的大部分在家挣钱谋生的点子，在任何地方都可以实现。

如果你决定在家工作挣钱，那么你的工作应当留有充分余地。要考虑怎样把工作搞得最好？在家工作只限于 1 个行业，还是同时进行两项工作？4 项工作？甚至 12 项工作？

有许多尝试在家工作的人要求工作少一些。但作为回报，收入自然也少，可是很少的收入仍足以维持必要的生活开支，而且不管在家工作挣钱的方式有多少种，不管哪一种它的收入是如何的微不足道，都会使你有收入。

### 家庭服务挣钱

#### 家庭办公服务

你可以在家里处理许多办公室工作，对于某些工作，你需某种设备，诸如一台打字机、一台计算机、一个文件柜（可以自制）、一张桌子。用极少的设备你就能挣钱，如打字、文字处理、磁带转录、文件入档、填报帐单、收帐、列清单、当会计。所有这些工作都不要求很大的空间。你可以通过在地方报纸或全国性杂志上刊登分类广告、直接邮递、打电话以及私人信件等方式联系客户。然而，首先应该尝试与私人接触。一个好的家庭办公服务对

于任何一个行业都是非常有用的，它能解决问题却无需增加管理费用。

#### 家庭托儿所

办一个家庭日托中心。虽然精神上有点紧张，但这很有趣，并能得到报酬。在一些城市开办托儿所需要营业执照（不难获得）和健康证书，另外你必须居住在安全地区。如果你确实热爱孩子，尤其是幼儿，一般来讲你在从事一项有价值的社会服务，对孩子显示爱心。当然，开办日托中心也能为你的生活费提供一笔稳定的收入。能照看多少孩子完全由你自己的能力决定。

#### 家庭咨询服务

开办家庭咨询服务。刊登地方广告网罗顾客，进行直接邮寄也是有效的，如果与潜在的顾客打电话时讲一些非常鼓舞人的话，打电话显然更为有效。考虑一下对来电询问的商人说些什么，然后将他在电话里所答的有用的再为其他需要咨询的人回答。不过这样做要小心些。如果需要咨询的人太多，你就需要雇人帮忙，这样就会影响你的居住条件，或者你应将这项工作从家里搬出去。

#### 家庭抄写信封服务

想自己发信，又不愿干具体的业务的商人们，常常需要一种抄写信封和发信的服务。倘若他们不想自己去做，他们就会雇你帮他们做。怎么让他们知道你能做这项工作呢？你可以写信告诉他们。做这项工作将你的宣传广告单寄给某机构或可能需要你做此类服务的人。这项特殊的工作可以称作是不费脑子的工作，但它能挣钱。

#### 家庭研究服务

除非你已经有一台计算机和一部调制器在家做研究，否则的话就不得不走出家门做研究，通常也只能去图书馆，然后再带着你所挑选的书直奔家中。研究的内容可以是市场研究、信息研究、调查研究（主要通过打电话，某些情况下也可通过邮递）、对国际资源的研究。你可以在报纸上刊登广告，宣传你的研究能力。你也可以写信给所有广告机构和名录中的若干研究单位，使他们确信你有这样的工作能力。如果你知道如何设计一个研究项目（告诉一家公司你要研究什么，以及如何去研究），然后进行研究（当研究完成时，对此进行分析并撰写一份报告），这时你就能收取一笔相当的收入。如果一年 12 个月，工作得满满当当，你就可以接 5—6 个这样的研究项目。

#### 家庭校对工作

给你所在地区的每一家报纸、出版社、印刷厂以及广告机构写信，并附上一份价格便宜又有特色的报价单，告诉他们你是一个经验丰富、人皆称誉的校对员，然后附上在家校对的样本。在你给顾客的信函中，切记不能有错别字和丝毫差错。

#### 家庭电话服务

建立家庭电话服务，每月给交费人打一定数量的服务电话。例如，一个人每月交费 25 元，那么他在预先商定的时间内得到叫醒电话、提醒电话以及关照电话。叫醒电话就是在一个指定的时间给某个电话号码挂电话，叫醒他（她）起床。提醒电话就是在预先商定的时间，向某人提醒某件预先商定的事情。所谓关照电话就是你经常给有病的人或老年人打电话，提醒他们去检查身体。一家名叫“关照铃声”的地方公司，就是利用这些想法和电话为人们提供了一项十分受欢迎的服务，并取得了相当的利润。在地方报纸刊登广告或醒目广告均可以给你招徕顾客，或者更确切地说，应该给你送来顾客。



在广告中不必作任何许愿。

#### 家庭电话聊天服务

有些人实际上是通过给人打电话聊天挣钱的，有些人则是以每晚给人打电话讲一个催眠的故事挣钱。天方夜谭吗？不，如果你稍微想一想也就不感到奇怪了。有的父母不善于在孩子们睡觉前给他们讲个催眠的故事，所以，如果你能帮他们忙，他们真是求之不得，他们会同意你讲自己编造的故事，或者朗读书中的。电话聊天就是这么回事。有的人只是想和人随便聊聊，听人说话。你可以向你的顾客每月收取费用，而你保证每个月给他们一定数量的故事或与他们聊天。一旦你在当地报纸上作了广告宣传（这种想法自然会成为不收费的报道的线索），你就会吸引很多的顾客，你的电话就会忙个不停。

#### 家庭护理工作

这项工作能挣很多钱。如果你有房子或者把住房的一部分作为护理室的话，你就能获得这项稳定的收入。你可以去护理老年人、残疾人或病愈待康复的人。你向他们提供房间、伙食和护理。核查一下你居住地区的当地护理所，以便确定你的收费标准，然后可以考虑1个（或2个，或3个）合伙人。你会发现，这项工作对你的回报将不仅仅是金钱。

### 家庭制作修理挣钱

#### 家庭工艺美术制作

任何工艺美术品都可以在家制作，最合乎情理的就是制作最容易销售出去的工艺美术品。制作一个盛面包的篮子在商业中心的马路边上出售，这在经济上远远超过在帆布上绘画蒙娜丽莎油画。

#### 家庭塑料制品修补

一些提供赚钱信息的杂志刊登的广告说：“修补塑料制品能赚大钱”。情况确实如此。如果你能让许多人（尤其是那些拥有停车场、出租汽车公司、汽车运输公司、酒吧或饭店的人）知道你能修补塑料制品，那么你就能在家里为小汽车、出租车、运货车、卡车、酒吧和饭店中修补已破损的塑料制品。倘若你能从某些中小企业揽到活，兴许能赚一大笔钱，当然这些工作在家做困难更大些，一般需要有一个较大的院落。在一个大的居民区，三五个人通过在家修理塑料制品可以获得相当不错的收入。

#### 家庭缝纫

你可以给当地的居民家庭打电话，或给服装店发信，甚至在当地报纸上刊登分类广告，把你自己说成是缝纫技术高超的人。你可以在裁剪、制衣、缝补、修改、刺绣和定做衣服等各方面显示你的才能，从而提高你的利润和能力。当然要有一部好的缝纫机，但这并不困难。

#### 室内装璜

室内装璜是一门技巧，你可以从一个师傅或一个学校那里学到（希望这两种方式的效果是相同的）。一旦掌握了这门技巧，你可以通过直接邮寄广告或在报纸上刊登廉价的分类广告和醒目广告，宣传你的能力，为人们提供室内装璜服务。掌握这门技术较难，但一旦掌握了，你就很容易获得一份稳定持久的收入来源。

#### 家庭制作糕点

制作各种你最拿手的糕点，诸如面包圈、曲奇或点心。将你制作的各种花色品种的糕点送到经过仔细挑选的当地食品店、面包店、咖啡馆、餐馆，甚至跳蚤市场去卖。一旦拥有了足够数量的长期客户，你就可以尽量地去制作。最好你的糕点制作要具有专业水平。成功的诀窍不在于广告，而在于糕点的质量。一门专长可以长期给你带来丰厚而稳定的收入。如果能在你的厨房里成批生产糕点的话，例如用面包圈机制作面包圈，也许你会发现你正在经营第一流的家庭面包房。当然，你首先应当了解一下当地的健康法规。

#### 家庭戏装制作

穿上家庭制作的戏装，比穿商店买的现成戏装更有意思、更富有创造性。当然要做出真正的、传统的、高质量的戏装，否则就很糟。如果你是一个专业戏装师，这当然没有问题。通过向剧院团体邮寄信件，你可以获得许多订单，而在节日前一个月的时间内大作广告，更可以赚到许多钱。应当将你设计的戏装款式展示在你的广告中，这一点是重要的。

#### 家具制作

一名下岗人员，过了几个月的待业生活后，他在家里开始设计和制作家具。起先他做家具是为了添置几件自己需要的东西，随后逐渐成了他的爱好。他先卖掉了一把椅子，然后是一张桌子，以后便是更多的椅子和桌子，而他自己并没有意识到，他正在从事家具制造业。

这不是在报刊广告上宣传的那种家具，而是人们随时随地随便想要的一件家具，且价格又很公道。上述的那个人现在出售他制作的所有家具，并没有刊登过任何广告。最有意思的是，在他退休之前他从未做过一件家具。

#### 家庭玩具制作

现在每年都有人大把大把地把钱花在购买玩具上，所以建议在家待业的有这方面制作专长的人不妨试一试，在家也制作一些玩具、布娃娃、玩具屋以及玩具屋家具等，然后在工艺品市场出售，或者直接批发给零售商。当然在你联系上一些顾客之前，制作大批的玩具和玩具屋是非常不明智的。你只要做一些样品给这些顾客，如果你的样品非常好而且又坚固，那么你一定能成为许多孩子的玩具供应者，并大赚其钱。

#### 首饰制作

如果你能自己做首饰，你可以把它们卖给首饰珠宝店、礼品店或者在你自己的手工艺品摊上卖给顾客。销售方式可以是上门推销、邮购。关键是你做出有专业水平的首饰。你可以将自制的首饰推销给许多批发商。首先应有销路，然后你再在家里开始制作。

#### 家庭制衣

你可以设计某种衣服的式样，然后想法成批生产，如果你能够不断降低成本（因为你是家里自己做，不需要其它一些服装制造企业管理费用，所以你是能够做到这一点的），你就能很快获得大批订单。

随着社会文明的发展，人们似乎更加重视价值意识。如果你购买材料和制作衣服得法，你就能提供一个更加公道的价格，你就会比你的商业同行具有更大的竞争优势。如果你想发挥你的艺术才能，你可以从事某些服装的定做工作，如绣花服装、手工染色服装、装饰服装、编织服装以及其它任何式样的服务。给你一些要生产的服装制作样品，然后给当地的（也可以不是当地的）服装零售商打电话。如果你能提供物美价廉的服装，那么你的生意很快就会红火起来。

## 其它家庭工作挣钱

### 个人催款

催款是人们最厌恶的工作之一。一个人去驱赶欠租房客；

去取消抵押人的赎回权以及去帮助讨债。如你能包揽这些工作，你就能赚钱，通常你能得到所收债务额的10%至50%佣金。这个工作基本上就是通过信件、电话、有时面对面说一些利害话的行当，当然这完全是法律允许的范围之内对人施加可怕的压力。诚然，也可以把催款看作是脑力打杂工，但其功能足以把它看作是一个独立的挣钱职业，如果你从事这项工作，兴许交上好运，而且也不费力。

### 家庭批发

在家做批发，这也是销售，只不过不是向个人销售而是向商店销售而已。你可以批发销售家庭制品、或者任何其它商品。你可以做货架批发，就是说售整货架的商品，然后按正常的价格标准再将货架摆满商品。你也可以做聚会销售，向一大群应邀的客人兜售商品。你可以有自己的销售人员，也可以利用邮购，并且拥有一个全国性销售网（办到并不难，请阅读行情信息杂志）。你可以在其它团体、俱乐部成员、合伙人、朋友、亲戚，以及不相识的人中发展你的销售人员。原则上你以出厂价买进，以批发价格卖出，别人再以零售价出售，而你则成为合法的中间商。

### 家庭调查

调查与研究相似，只是更专业化而已。有些公司雇佣一些人去作电话调查，如果你想了解哪些公司需要雇人，你只要写一封信，寄给有关市场销售协会，信中可以询问哪些公司需要雇电话调查员。然后就为一些机构从事某项调查。

### 家庭饲养

如果你对饲养兔子、白鼠或其它供实验用的动物感兴趣，你可以与当地的院校及有关单位联系，看看它们是否需要实验动物。从事饲养实验动物的业务，要有笼子、饲养空间，要进行研究和照料。而且一开始应该明确，这纯粹是为了赚钱获利，并不是作为兴趣玩玩而已。把一些招人喜欢的白鼠送到大学生理系是可能赚钱的。

### 家庭资料

如果你住在大城市，你可以浏览一下电话簿有关广告中有“剪报公司”栏目，你会发现，如果你按月交费雇佣这类剪报公司，它们就能为你剪辑与某个特定题目有关的所有广告或文章。这都是些在家做剪报资料工作的人，他们通过这种方式挣钱。你只要给当地的剪报公司打个电话，告诉它们你能为它们工作，如果他们还需要这样的人的话，你就可以开展这样的工作，而且就在你自己的家中进行。

### 家庭集邮

本书涉及的集邮不是人们通常谈及的作为业余爱好的集邮，所以你也不用诅咒，这里并非是叫你搜集邮票欣赏或去平静你的脾气，相反，这里是让你把搜集邮票作为赚钱的一种途径。由此可以把集邮变成盈利的一项副业，这与搜集钱币和藏画是一回事。只要到图书馆或书店跑一趟，作一些研究，你就会走上集邮赚钱的道路。有许多这样的人，他们的全部收入就是靠买卖

邮票。

#### 家庭通信俱乐部

通过在家创立一个通信俱乐部，以帮助许多人摆脱孤独。你可以在报纸上或杂志上作广告，告诉人们写信回答你的调查表。根据调查表确定他们的兴趣，然后根据各兴趣撮合他们相互通信。而你可以从每个俱乐部成员那里收取一笔会员费。如果你能给人们彼此搭桥，那确实是在做一件大好事。然而必须明白，这不是失恋人俱乐部，而只是一项帮助人结交朋友的工作。

#### 家庭目录编写

如果你发信给一些人，看看他们是否想购买住在你们镇上或附近地区的家庭名单。如果某一个人想要，你就可以从电话簿上抄下名字，然后按住家地理位置加以排列，然后将名单寄给他，这样你就能得到报酬。如果你愿意外出作些调查，你可以编写较为广泛的畅销目录。例如，走访所住地区的每一条街道，记下需要油漆、整修花园、修屋顶和修围墙人家的地址，将它们编在住址目录，然后卖给油漆、园艺、修屋顶、筑围墙的公司（不难销售）。你编排的其它同录可以折价卖给商店（由商店安排将目录公开出售）。这些目录包括你所在社区或县中的活动地点、待售房地产、待售旧汽车等；也可以编写地区中每个月新搬来居民的名单、中学毕业生名单、公寓房主名单及其它各种名单。所有这些名单中都有潜在的买主。由于许多目录每月都有变化，所以你可以按月销售。有些可以公开出售，有些则卖给商业公司。实际上所有的目录都能卖掉。一旦你进入了目录市场，你会感到惊异，有那么多目录可以去编写，有那么多人和公司想买你编写的目录。

#### 家庭爱犬美容

学习爱犬美容业务，然后对你的才能作一番广告宣传，很快你就会进入爱犬美容的行业。如果你干得好，在这个行业中想干多长就能干多长时间，而且有大量的回头客。要把事情做好，首先得精通业务，同时搞好市场服务。考虑运用一些有新闻价值的手段，宣布你的业务开张。要起一个俏皮的公司名称，然后投资进行宣传（用广告直接邮寄方法向宠狗主人寄送宣传品，以及与宠物商店或兽医合作）。不久，许多宠狗主人就会慕名而来。正如一家爱犬美容店的广告说的那样：“如果您的爱犬与您不相称，应该请它到我们这里来。”

#### 家庭宠物代管

管理动物需要有室内场地、室外场地。如果具备了这些设施和条件，你才能在人们外出休假时，照料他们的宠物挣钱。

根据你的住房和条件，你可以代理照料各种宠物，如狗、猫、鸟、鱼等。照料是指喂食、提供栖身之地，并且显示出爱心。不要一下子照料太多的动物或照料那些互不相容的动物。还有，除非你的确能照料好这些动物，为此，它们的主人会给你支付报酬；否则的话，就不要去接纳这些动物。

#### 重新认识自我

#### 设计就业蓝图

## 第十四章 大学生择业意识与应有的观念转变

大学生是天之骄子，在过去计划经济体制下，他们根本不用考虑择业问题，国家对他们实施统招统分政策。如今，这些骄子或说公主，已不再是“皇帝的女儿”不愁嫁了。

### 大学生择业意识的局限

自 90 年代以来，尤其是十四大关于建立社会主义市场经济体制的决定颁布之后，情况已发生了巨大变化。进入 90 年代后，已在一定专业范围内允许学生们自己自主择业，并在早几年已出现了一些自费生，但此种情况尚属学生或学生家长愿意利用自己的某种经济与地位的优势的主动行为。自党的十四大关于建立社会主义市场经济体制的决定颁布后，高等学校根据国家规定开始实行收费制，毕业生也实行双向选择，国家除对个别专业和地区仍保留很少的指令性分配计划外，对大多数专业与学校已取消了指令性分配计划，因此今后大学生毕业也即面临着一个择业问题。他们要从观念到技能方面都要做好自主择业的准备，同时，还应充分了解自己。

大学生在校期间形容自己的生活是“教室——食堂——寝室”“三点一线”串连起来的世界，这种说法形象地勾勒出以求学为主题的大学生生活轨迹。高等学府是社会圈里相对单纯、平静的社会系统，这里浓重的书阁气息，濡染着在此就读的“天之骄子”。他们从招生到分配，只是同社会发生简单联系，而较少与社会发生直接碰撞。学生们更多的是天真与幼稚、单纯与质朴，在择业问题上，存在着与此相应的种种局限，突出表现在以下两方面。

#### 模糊的职业意识

职业意识是择业者对求职择业和职业劳动的认知、态度及思维判断等各种心理过程的总称。对许多人来说，这是一个相对陌生的概念。据调查，在校大学生对理想、前途是十分关心的。但对关系到理想、前途的求职就业，以及如何选择适合自己的职业，通过什么样的职业去实现自己的理想等职业意识方面的问题却是十分模糊的。高等教育，实质上应当是较高层次的职业教育和职业培训。但是，我国现行的教育体制，特别是分配体制存在着许多不完善之处，如长期以来以统一分配为主体的分配机制，使大学生在指令性计划下，被分配到有用指标的单位，这种分配体制较少考虑学生个人的志趣与特长，直接影响了毕业生积极性的发挥，也大大淡化了他们的职业意向。再加上大学生与社会直接碰撞较少及择业中社会障碍的困扰等因素的影响，在其走上社会时，其择业意识里涵括着诸多过于理论化的不切实际的成份，自我期待值过高，与社会期待值不相吻合，当面对社会现实时，则会出现困惑、失落、焦虑、迷惘的消极心理冲突。

#### 薄弱的职业准备

一般而言，做为一个大学生进入高等院校学习的专业和学科就是在作职业上的准备。但是这对每个大学生来说却是一种被动的职业准备。一切都在变化的改革时代，社会需要也在随之变化之中，所学专业与学科，是否为社会所期待，等等。解决这些问题需要每个大学生进行主动的、有针对性的职业准备。而事实上不是每个大学生都能有这种积极主动的思考和进行有针对性的职业准备。他们不清楚社会对大学生的期待情况，对职业必需的知识准备、能力准备、心理准备、技能准备等均显不足。他们以为只要把专业学好

了就能适应社会需要，而社会需求又往往不尽如此。因此，使其主动择业能力大为削弱。

美国著名的管理学教授道格拉斯·霍尔指出：“一个人的目标、意向和期望对其活动方向和成功都具有强有力的影响。简言之，意欲所往，则无往不达；假如你知道自己要去哪儿，你最终达到该地的可能性就会大得多。”因此，每个大学生都应突破书本里的局限，从进入大学时起，就开始构建明确而合理的职业意识，进行有针对性的职业准备，从而为实现自己的理想与抱负，发挥自己的智能与潜力，奠定坚实的基础。

### 选择职业时的心理误区

由于青年学生求职者在自身素质、心理承受能力、社会经验等方面存在着这样那样的欠缺或不足，他们在择业时往往会陷入某种心理误区，概括起来通常有这样几种情况：

其一，焦虑不安。一些学生由于心理承受能力和自控能力较差，当面临分配时，一方面是渴望获得理想的职业，另一方面却是患得患失。忧心忡忡，在各种压力面前，心理失衡，难以自控，表现出恐惧、焦虑、烦躁与不安之情。在择业时绝大部分人都会遇到这样那样的心理压力。个人的愿望，能力等自身条件与现实之间总会有一段距离，个人的自我期望值与社会期待亦不会完全吻合，在这种反差对比面前，心理素质受到考验。要承受求职择业面临的各种压力，缓释种种心理冲突，必须要有良好的求职心理品质。而陷入心理焦虑不安状态者多见于心理品质差的求职者。

其二，缺乏自信。一些大学生求职者不能正确评价自我，性格怯懦，阅历浅薄，在求职择业。“自我推销”时，缺乏自信心，畏前蒞后，勇气不足，人云亦云，没有主见，在择业的人生关头，不敢和不善推销自我，丧失了许多成功的机会。自信的品质是大学生重要择业实力，有了自信，便有了走向理想的勇气，有了表达自我，推销自我的毅力与果断，就不会放弃竞争的希望，就不会怯懦犹豫、紧张不安。缺乏自信，是一种可怕的人格缺陷，任凭自卑、自弱的心理蔓延的扩张，陷入这些心理误区而不能自拔，终将于己不利，影响择业理想的实现。

其三，求稳求全。一些即将走上社会的大学毕业生求职者，考虑到职业选择对于未来人生和工作的极端重要，在择业时顾虑重重，思前想后，十分谨慎。但是慎重过头，不敢冒险，缺乏风险意识和风险承受力，这种谨小慎微的择业心理，也妨碍了自我推销的有效展开。而有的求职者出于求全而慎重，这山望着那山高，也会表现出迟疑、犹豫的心态。对未来职业利弊的权衡，过于挑剔，求稳求全，缺乏果断性，最终亦将陷入误区。

其四，盲目冲动。有些求职者在择业时，表现为情绪的极端性，心境受到多重择业因素的困扰，面对现实处境，缺乏应有的冷静和自控的品质，心情急躁，盲目攀比，牢骚满腹。进行求职时，缺乏计划性，对各种信息常会作出不假思索的反应。面试时，一味强调自我意愿，不善控制自己的情绪。陷入这种心理误区的求职者，应学会冷静，理智地处事，平时应加强自制力的培养和锻炼，只有在学会冷静理智地作出择业的决策，才会切合实际，促成择业的成功。

## 大学生择业时需要的意识转变

文凭不是“杀手铜”

文凭是校方发给毕业生的证书，它作为知识水平的外在标志，可以用来衡量一个人受教育的程度、专业特长等情况。70年代末和80年代初，随着尊重知识、尊重人才的风气日盛，其价值急剧上升，一度在全国形成了“文凭热”，在这一“热“点效应”的的烤下，一纸文凭被抬到异常显赫的社会位置，甚至成为一种价值尺度，提干、提级。职称也都与文凭挂钩，似乎文凭成了人的价值标尺，文凭成为进入职业领域的灵丹妙药，有这块“敲门砖”，大学生不愁找不到理想的职业。因此，文凭成了大学生求职择业优越于人的重要实力。

但是，社会改革的勃勃生机中又孕育了新的挑战。1987年，我国首次发生了用人单位退回应届毕业生的现象。当时全国高校有38万应届毕业生，分出去后约有5000人被退回，占应届毕业生总数的1.32%。1988年高校毕业生又被退回近5000人。5000人在10亿人口的泱泱大国是个很小的数目，但与“文凭时代”的情形相比，它所传递的却是不同寻常的信息，引起了社会的强烈震动，也引起了在校大学生的焦虑和不安。它预示着“文凭热”的消退，天之骄子们第一次遭到命运的挑战。于是，大学生中就业问题成为家长担心、学校着急。学生不安。社会关注的问题。

此后，随着社会改革的进一步深化，令人目不暇接的经济、政治、文化的社会变迁，尤其社会主义市场经济的建立，更进一步导致了人才竞争的加剧，引起人们行为方式的进一步转变，从而不可避免地导致人们的思想观念和价值取向的重塑，文凭的价值评价回归了恰当的社会地位。在文凭价值的社会迁移中，处在知识与思想观念前沿的大学生，他们中的许多人跟上了时代的步伐。但社会变革尚处在有待深入的变动过程中，难免会挟裹着传统的惰性力量——旧的价值体系和观念。在大学生们的价值观念中，也没有完全脱离滞后性观念的窠臼。

有些大学生仍把文凭或学历作为择业的主要实力，企望藉此获得理想的职业。其实，文凭并不代表一个人的全部价值，文凭亦不等于就是合格人才，它只反映一个人的接受教育的程度。层次以及知识积累量，是实现人的价值的基础。大学生深入接触当代社会择业现实时，就会看到把文凭或学历当作实力武器的大学生已失去了就业市场。社会期望的不再是一纸文凭，而更看重求职者是否有真才实学。如北京联合大学自动化学院的一位大专生求职于首钢设计院时，单位要求他能绘图，他答道：“这是我拿手的，课余就帮人描图，三天一份，您可以当场试我。”他还将学习时搞的四份优秀设计交给用人单位。他凭真才实学立即赢得了用人单位的信赖，获得了求职成功，而这同时有一位搞设计专业的却由于图画的不好，被辞退。

大学生求职者需要建立一种新的择业实力意识，在大学时代，应着力于积累丰厚的底蕴，从提高能力。增强社会适应性的角度对待学习，摆脱对文凭的依赖思想，靠真才实学求职，靠真才实学闯世界。须知，文凭不是“杀手铜”，唯有真才实学，才能塑造最光彩照人的职业人生。

大学生也是“商品”，也需要推销

商品经济的大潮，冲击着世俗的偏见，导致人们思想观念和价值取向的重塑，引发了人们行为方式的转变。当代激烈竞争的人才市场，把过去“不

愁嫁的皇帝女儿”——大学生引人竞争的市场环境，大学生成为一种特殊的商品——人才商品，进入了流通领域。那么，怎样才能使自己成为人才市场的“畅销货”、“抢手货”；而不致滞销或被淘汰呢？这就应当使自己具备推销意识，并懂得用公共关系塑造自我、宣传自我、推销自我的技术。

美国著名的成人教育家戴尔·卡耐基说过：“生活是一连串的推销。我们推销货物，推销一项计划，我们也推销自己。”“推销自己是一种才华。一种艺术。有了这项才华，你就不愁吃，不愁穿了，因为当你学会推销自己，你几乎已可推销任何值得拥有的东西。”美国畅销书《走向成功》一书也指出：“在工业社会里，人人都在推销自己，在工商界，没有推销，就没有企业，在个人来讲，不懂推销，就难以出人头地……”

每个人都要推销自己，每天都应推销自己，推销自己是很自然的事，就象为了填饱肚皮，人每天要吃饭一样。对大学生来说，求职的过程也无异于是一种对自我的推销，而且这种推销是一种难度更大、艺术性更强的推销。

推销意识，无论对个人还是组织，都是一种现代的生存意识。一种商品的问世，如果不做广告，不在报刊、广播，电视上露露脸，人们就不会了解这种商品，不会了解这种商品有何作用，有何性能。那么，即使这种商品再好，恐怕也是无人问津的。个人求职也一样，如果不把自己的理想、专长、学历、爱好等情况告诉你所希望就业的单位，即使你是极有学识、能力的才子，恐怕也是无人肯启用的。

人们没有发现你，就象一颗深埋在地下的宝石，谁知道你的价值？有些人确实很有实力，而且也坚信自己的力量，但就是内秀不外露，才能无法展示，而终不能崭露头角、脱颖而出。与其内心企盼而表面谦让，不如潇洒地告诉别人你想获得哪个位置，然后展示一下让对方看看，自我推销是一种求生的本领，有效的推销能展示力量，使一个人的命运发生所期待的转机。

美国求职专家哈佛曾说过：“求职是一门艺术……求职艺术并不在于你想得到什么，而在于你如何表现。”求职，不仅仅需要有勇于推销自我的意识和胆量，还需要有推销的基本技术和技巧。

有一位毕业生就很善于表现自我。推销自我，当他到深圳一家摄影广告公司求职时，他拿出一打彩色摄影风景照片，对公司老板说道：“当您看完这组照片后，一定会认为摄影技术不错，起码达到了摄影的一般要求，如果稍加提高，那么一定会深受摄影爱好者喜爱。”那位老板深感赞同地点了点头：“可以说这些摄影作品的作者的技术还是不错的，我看如果你能达到这个水平，我倒可以考虑聘用你。”他当即答道：“既然老板这样看重这些作品，那么我就不谦虚他说，作者正是本人。”老板听后愕然了，小伙子的自我推销术使他这个精干商道的人也中了圈套，于是，他录用了这位毕业生。

然而，不是每位毕业生都善于推销自己，有些人四处碰壁，苦不堪言。许多人为此而使自己的才华不能充分发挥甚至被埋没，使自己的一生平平淡淡甚至碌碌无为。

其实，问题的关键仍在于求职者自身，只要你具备推销自我的意识，且善于把自我推销的基本手段与技巧有机结合，就一定会获得成功。当然，推销自己在人生的道路上不是一次性的，生活本身就是一个不断推销自己的过程。有力地推销了良己，就是找到了成功的人口处，那么，就会取得比别人更高的成就。

树立择业竞争意识



随着社会由封闭趋向开放，竞争机制伴随着市场经济的发展愈来愈全面地引入社会生活，也引入了职业选择领域。有选择就必然有竞争。在机会均等的前提下，以个人才能为基础进行的竞争，是公平选择的重要前提。用人单位根据实际工作需要选择满意的人才，而每一个即将毕业的大学生都应彻底抛弃过去“皇帝女儿不愁嫁”的心态，必须根据用人单位的要求，积极创造接受选择的条件，培养竞争意识，勇于在竞争中获得择业成功。

对于每一位大学生求职者来说，只有具备了竞争意识，才能抓住稍纵即逝的最佳机会，从而在众多的竞争对手中，独占鳌头，成功地实现自我。

有这样一位毕业生，一家大公司到他所在学校招聘，尽管校方推荐了比他优秀的毕业生，但公司方面却指定要他，人们还以为他有“关系”，走了后门，其实不然。还是他自己道出了实情：“如果硬说有‘关系’，那便是我提前做了准备。在大学三年级的时候，我从报纸上看到一些学校试行新的毕业分配办法，我也为自己将来的工作担心，如果到分配时才想办法，就不一定能找到较好的工作，尤其现在的职业竞争这么激烈，不如早作打算。于是，我向十几个单位寄出了自荐信，希望毕业后能到他们单位工作。不多久，真有三个单位来了复函，其中就有这家公司。事也凑巧，我们实习的地点正在这家公司附近，使我有更多的机会与他们接触。我在完成实习任务的同时，还多次与这家公司取得联系，谈自己的理想。学习和在校表现，并介绍了自己已发表的两篇论文。不仅如此，我还几次到公司下层，帮助他们解决了一个技术上的问题，看来，提前准备使我迈出了成功的第一步。”

从一般意义上说，在改革开放的环境里，每个人的机会是均等的，但实际上机会只偏爱具有竞争心理的人。只有竞争，才能赢得公平合理的机遇。因此，竞争心理、竞争意识同样是现代求职者必备的基本素质。

竞争是人的本质力量的正常显示和有效强化，是社会先进、文明、民主的生动体现。竞争，需要有良好的社会机制、现代观念和文化背景。通常竞争需要具备五大要素：

其一，公平。社会应为职业竞争提供人人均等的机会，优化择业的社会环境，杜绝职业选择中权力因素等不公平现象的发生，从而使所有求职者站在同一起跑线上。

其二，差别。“承认差别也就是承认平等。”有差别。利益的不均衡，通过竞争得以体现，孰优孰劣，孰有孰无，一见分晓。

其三，自我意识。没有一定的自我意识和独立人格，即使有竞争的良好环境也不可能产生竞争的念头；即使有竞争的打算，也很少有竞争的勇气。

其四，走出狭隘的交际圈。马克思指出：单是社会接触，就会引起竞争心和特有的精神振奋。列宁也有同感，他说：竞争是在相当广阔的范围内培植进取心。毅力和大胆精神的最有力手段。

其五，冲破传统文化的心理障碍。传统文化中，陈腐的因循守旧、不思进取、奴化依附，注重中庸，都会扼杀人的竞争之心。

有了以上五个条件，才能充分实现真正公平合理的竞争。大学生求职者在这种竞争环境中，激起自我超越他人的欲望和创新精神，投入职业选择的大潮，从而显示和强化了自身的潜力。

#### 树立风险意识

竞争伴随着风险。因此，求职者还需要具有风险意识和心理承受能力。在求职择业中，要敢于承担风险，事实上百分之百把握的事是不多的，很多

抉择只能根据成功的概率来决定取舍。现代职业社会是变化着的复杂世界，激烈竞争环境中的各种活动都是有风险的，这要求人们必须具备相应的风险意识。风险意识并非盲目冒险，”而是在失败中勉力寻求成功。

求职中的风险选择应建立于对事物深刻的洞悉与分析，掌握一定成功概率的基础上。它既能促使求职者调动全部潜能避免失败，寻求成功，又可以在竞争的领域充分展现自我。谁不甘于平庸，谁希望开拓进取，有所成就，谁就得具备竞争意识和风险意识，使自己成为竞争社会中的强者，创造丰富而充实的职业人生。

## 大学生择业时的自我认识与重塑

文艺复兴时期法国著名思想家蒙田在几世纪前就告诉人们：“世界上最重要的事情就是认识自我。”青年大学生正是处在个体自我意识成长与定型的关键时期，经常对自我进行反思反省。无情地解剖自我，对自己的身心健康成长无疑有很大的益处。

大学生认识和反思自我不只是意识到个体自我的生物特性，而主要是意识到自我的社会特性，并根据客观的反映与实践反馈的信息，对个体多方面的社会生活内容作出客观评价，及时地调整自身的心理生活与行为方式。因此，能否正确意识到个体自我的社会属性，对个体自我价值定向判断。自我气质心理判断、自我人格道德和自我审美评价等方面作出客观评价，以及能否有较强的自我意识和自我调控能力，往往是一个人自我意识健全和成熟与否的标志。大学生只有深刻地认识了自己，才可能深刻地认识生活；对自己以及自己和社会的关系作出恰如其分的评价与判断，才能不断地修改调整自己的行为，从而使自我意识。自我意向、自我情感体验更适合社会的需要，在不断完善客观中不断完善自己，如鱼得水般地畅游于职业人生的汪洋大海之中。

大学生求职者要想选择一个理想的职业，使自己的才能得以充分发展，第一位的任务就是要对自己有个明确、切合实际的认识。很多大学生在选择职业问题上走了许多弯路。很关键的一条原因，就在于自己没有真正地了解自己。从求职的角度而言，认识自己既包括认识自己的兴趣、气质、性格和能力，也包括认识自己的生理素质、知识结构和职业适应性。目的在于真正发现自己最适合干什么工作。

求职作为一种人才商品的自我推销行为，就象推销一般商品一样，第一件要做的事是对你所推销的对象尽可能地去了解。如果一个人不知道自己的价值到底有多大，那么在推销自己的时候，就不能叫准价。

那么，怎样才能有效地认识自己呢？求职者可以分为两步进行：

### 自我画像

你可以试着为自己写一个全面的自传和力求准确的鉴定，从中判断自己有什么优缺点，喜欢和厌恶什么，智能、意志、感情有什么特征，向往目标有哪些等。再通过各方面评价的反馈（如征询师长、亲朋、密友的意见），一般便可以对自我有一个基本的把握。

### 自我分析

对自己的价值观、知识、技能状态和水平进行分析评价，从而得出自我映象。这种分析的内容可以深入到各个方面和细节，如价值观方面是富于进

取还是颓废不前，知识技能方面是多学多才还是孤陋寡闻，等等。通过这种深入、细致、全面的自我分析，将各个结果综合起来，你就能对自己较稳固的深层次的品质——思想倾向、价值目标、适应力。智能结构。个性特征等有一个较完整的认识。在此基础上建立起来的职业选择意愿，才具有现实可能性。

明确和清晰的自我意识是大学生求职者必须具有的求职素质。具备了这种素质，找到了自己在社会中的基本位置和出发地，这是推销自我的基础和出发点。同时，要想在今后的职业岗位上发挥自己的才能，首先要发现和了解自己现在的才能；要想在职业岗位上发挥自己的潜力，首先要认识自己现在的潜力。有了客观、全面自我认识的基础，并在日常的学习和生活中，不断改善和完善自我形象，这对于大学生有效地推荐自己，和在职业岗位上成功地发展自己，将起到十分有益的作用。

## 第十五章 大学生择业前应有的准备

由于大学生在校的学习环境和主要任务所限，他们对社会的了解可能很少，更对如何择业走上社会缺乏必要的心理准备。因此做为即将毕业的大学生必须对自己的社会价值与地位有一个比较清醒的认识，同时也应在择业心理上做一些必要准备。

### 对大学生形象的认识

作为一种客观的实在，凡人都有其形象，甚至可以说它是一种与生俱来的自然产物。每个人迟早都会形成一种反映他自己的特征形象，而且人们常常通过这种特征形象把自己介绍给他人，介绍给社会。求职中的大学生亦不例外，求职择业的过程实际上就是一种自我形象的推销。

那么，什么是形象？形象的内涵是什么？美国人罗伯特·舒克用诗一般的语言描述道：“形象是别人可以感知的东西。她是人的画像，是你镶嵌在别人心坎上的芳草地。人们喜欢你。羡慕你的原由也在此。”形象其实就是人的种种“表现”，是个体的政治、文化、道德素养以及个性品格等内在的特质通过言论行为与人形体一起显示于外的综合表现。形象是综合性的，又是多层面的。它包括人的仪表、言行、内质等自然生成和后天累积的多种层面。因此，人们对形象的感知和评价也是综合的、立体的。

罗伯特·舒克还指出：“形象具有威慑性并能产生威慑力。应当利用自己的形象去威慑他人，因为他人的形象也在威慑你。”

是的，形象能产生魅力。形象实质是魅力之源。一个人，一种环境，你倘若承认被他或它吸引了，那就是说他或它对你产生了魅力。然而这一魅力来自他或它的形象，因为，只有形象才能被人直观和感受到。是形象这一奇物使人折服，使人倾倒，使人叹服，以至使人产生灵魂的颤动，净化和升华。

要有一个有魅力的自我形象并为人们所认同和悦纳，必须多层面地综合地塑造自我形象，仅持自然形成的自我形象的态度是不足取的，非得有清醒的自我意识去努力塑造、刻意改善不可。当一个人塑造了一种有魅力的自我形象之后，其实他也在为自己人生的成功孕育着种种机会。

形象是一种无形的资产，普通商品有了良好的形象，会受到消费者的青睐，会成为畅销货；而人才商品有了良好的形象，同样也会受到用人单位的喜爱，而成为抢手货。良好的形象不仅使求职者个人信心百倍，而且这种表现出超凡魅力的形象会感染并影响与他发生联系的人们，从而使人们情愿真诚地信赖和帮助他去实现他的目的。

形象意识是现代人极为重要的生存观念，是公共关系职业的核心意识，是每个大学生必须具备的求职意识。当我们认识到形象的价值，并提出形象塑造与改善的要求后，一方面首先要明确一个良好形象的追求目标，知道职业社会对大学生形象的社会期待，把求职形象与社会期待有机结合起来；另一方面要采取切实的行动多层面、综合地塑造自己的形象，既要修饰好自然生成的外在形象，又要从自我最深层的文化、道德、心理素养的改善中，获得仪态、言行等外在形象改善，从而达到外在形象与内在形象的高度和谐的统一。这样的形象才是有魅力的，才是受用人单位欢迎和喜爱的。

一般来说，由于我国社会生产力的尚不够发达，因此我国的高等教育与西方发达国家相比还是相当落后的。现在在西方发达国家，受过高等教育的

人一般已占人口比例的百分之十几到几十，而我国只占人口的万分之几。因此在我国受过高等教育的人还是我们社会中的佼佼者，所以就一般范围内看，人们对大学生都有着较高的评价，对于他们的水平和能力都有一个一般的肯定。因此大学生在走上社会择业时，一般是能受到社会的欢迎的。

## 社会对大学生形象的期待

渴望在理想的职业岗位上实现自我，这是当代大学生对未来职业共同的自我期待。然而，大学生在形成自我期待时，往往容易提高自我期待的理想成分，而忽略社会期待的现实成分，这样，就可能影响理想自我与现实自我的结合。因此，大学生要推销自我形象，必须了解职业社会对大学生形象的现实期待，这其中包括不受欢迎和受欢迎的大学生形象的具体要求。

不受用人单位欢迎的大学生

求职目标模糊不清

对于单位的选择、职业的适应以及求职于该单位的目的。动机等问题茫然、迷惑，不知为什么选择这一职业的大学生，他们往往容易被用人单位视为没有能力，缺乏主见的人。

“高分低能”的学生

这类学生在校期间单纯以取得分数为学习目的，而忽视了各种职业能力的培养和锻炼，不能适应用人单位对求职者基本能力和特殊能力的要求。

行为被动，不善思索

这类学生只能从事别人安排已定的工作，没有创新精神和主动性，缺乏思考能力。

以自我为中心

这类学生刚愎自用，听不进他人的意见，以自我为中心，傲慢自负，目无他人，强迫别人服从自己的意志。一旦进入职业领域，协调性、合作性差，因此，最为用人单位反感。

大学时代学无所成

这类学生大学数年毫无收获，惰性十足，对学习与实践均无兴趣，无目的。无热情地渡过了学生时代。因此，他们求职择业时，极难引起用人单位的注意和兴趣。

学生时代热情燃尽

这类学生缺乏个性，不思进取。学业完成后，已成强弩之末，元气不足，缺乏活力，没有什么发展前途。用人单位是不肯录取这种学生的。

不能与他人合作

这类学生恃才自负，孤芳自赏，不善于集体创作与合作，鄙薄他人热情，独往独来，拒绝参加社团活动，人际关系极差。因此，这类学生自然不受用人单位的青睐。

体弱多病

弱不经风，疾病频繁，不讲卫生，生活无规律，不知加强健康管理的学生。身体是工作的资本，有无健康保证对求职至关重要，这一点也深为用人单位所看重。

受用人单位欢迎的大学生

改革意识强

在改革的时代，改革能赋予社会与人以活力。改革体现了时代的精神特征。每一个从业者都需要具备改革意识，积极参与火热的社会改革事业。用人单位更希望进入该单位的大学生，能够成为企业改革的中坚力量，发挥大学生的智能优势，开拓一番事业。

#### 业务能力强

用人单位期望大学毕业生应具有较扎实的专业基础理论知识和较强的动手能力，来了就顶用。在激烈竞争的时代，用人单位需要有竞争实力的从业者，如果大学毕业生知识面广，懂经济；法律。计算机。商务等知识，以及外语水平高，操作能力强，进入职业岗位，可以为企业生存和发展发挥更大的作用，这样的大学生是会为用人单位大为赞赏和欢迎的。

#### 适应性强

用人单位期望大学毕业生有极强的责任感，对企业的事保持高度的热忱，在各种复杂的社会环境中，能保持清醒的头脑，处事不惊。横而不流，有足够的风险承受力。同时，还希望大学毕业生能适应企业环境中的种种岗位要求，服从组织的调遣。

#### 协调性强

现代企业单位处在一个开放的环境中，期望大学生从业首具有与同事配合，与领导协调的关系。希望大学生减少“书生气”，懂得公关知识，有为人处世的经验和技巧，与企业单位同仁精诚合作，共创一番事业。

了解了上述情况，大学生就应在日常的学习生活中，要努力塑造为社会所期待的大学生形象，从而为推销自己作好超前的准备。

## 学好公类艺术助你择业

### 学好公关这门艺术

公共关系作为一种现代经营哲学与管理艺术，在 80 年代初通过我国改革开放的窗口深圳、广州等城市进入中国大地，旋即以其极强的实用性得到社会各方的重视与接纳。进入 90 年代以后，公关已成为一种蓬勃发展的新兴事业。它之所以得到人们的热衷，从大的方面来看，首先是改革开放的需要；从其本身来看，公共关系为实践所证实的实际社会功能与效益，不容人们忽视它。公共关系是一种集管理、传播、人际沟通三种行为为一体的智慧与艺术的载体，是当代社会组织与个人发达事业，充实人生的一把“金钥匙”。对大学生求职而言，公共关系从各方面对大学生产生着积极作用。

其一，公共关系有助于大学生发展充满活力的职业意识。公共关系意识本身就是一种最具有时代气息的职业意识，它包括诸如开放、竞争、信誉、互惠、合作、信息、形象、目标、法律、情感、创新、时效等一系列极富能动张力的行为意识，自觉地拥有与完善这种意识，有助于大学生完备现代人格，使自己的职业意识充满活力，符合时代潮流。

其二，公共关系有助于大学生培养灵活多样的职业能力。公共关系学作为一门与行为科学密切相关的应用学科，早已在大学做为一门课程开设，大学生学好它，有利于大学生立足社会、跻身群体、有效沟通、发展事业等职业素质的培养。加人际交流能力：善于理解人、容忍人、帮助人的能力，应变能力，与各种人打交道的能力等；再如传播沟通能力：包括语言文字乃至视觉媒介的动用能力与技术技巧等；还如组织管理能力：善于运筹安排、把

握目标与步骤，最优化政策的能力等。这些能力的培养有助于大学生成为职业“能人”，受到社会用人单位的悦纳。

其三，公共关系有助于大学生确定正确合理的择业态度。公关可以帮助大学生在复杂的人生环境中，通过广泛的公共交往，能在通联和共事中受到陶冶和锻炼，在纵横关系的比较中产生自知之明，从而看清自己的“角色”地位，正确处理个人与他人。个人与集体、个人与国家的关系，采取合理的职业定向。寻觅自己可以为国家社会做贡献的适当方位。

其四，公共关系有助于大学生增进健康文明的职业道德。学习公关可以使自己的理想、观念、人格、心理、嗜好以至生活方式更加健康和文明，特别是公关学中的伦理规范，对于培养诚信的品质。公正廉洁的作风、遵纪守法的观念，以及待人接物的仪态。风度。涵养。才艺均有重要的作用。

总之，公共关系以其创造真。善、美的人格价值，必会得到青年人的青睐。善于运用这把“金钥匙”，将有助子大学生择业成功。

#### 学会利用各种关系择业

大学生的求职行为，一般而言是属于私人行为，是大学毕业生个人确证自我。实现自我的沟通行为。因此，它与作为沟通行为的公关之间必然有着一定的联系。同时，还由于双向选择，用人单位招聘人员是代表着本组织在与求职大学生进行人际沟通，其行为也属于一种公关行为。这样，双向选择的求职录用过程，自然是既包涵着公关行为，又包涵着私人的行为或叫私关行为。这就求求职者把握好两者的联系与区别，在求职过程中，做到公关、私关“双关齐下”，从而提高求职成功的现实性。

首先，大学生求职可以充分运用公关的原理和技巧。公关的原理和技法是被大量实践证明了的有效沟通的实用科学和艺术，特别是公关技法中关于人际沟通的策略和方法，如真诚待人、诚实守信、讲究信誉、妙用人性、融洽协调、善借媒体等原则和方法，具有着十分有效的实用价值。此外，公关意识的具备不仅是公关职业的基本要求，同时，它也是一种现代生活和职业的基本要求，在个人的交往行为和职业生涯中，具有公关意识，可以增强沟通行为的艺术性和有效性，提高生活和职业活动的效率。富有公关意识的求职者，其择业成功的机率大于公关意识欠缺的求职者。

其次，求职中利用私人关系，也有意想不到的效果。社会存在本身就是一种各种人际关系交织的网络。没有人能完全脱离私人关系和其他社会关系而独立存在。在进行求职活动中，常常会伴随着某种私人关系，一方面必须按“事理”（国家的就业原则和政策等）办事，另一方面又不可避免夹杂有“人理”。“人情”。人们常说的“熟人好办事”。“朋友遍天下，走到哪里都不怕”、“在家靠父母，在外靠朋友”，这不能只理解为贬义词，也有褒义的一面。人熟就比较了解，有信誉，有感情就容易得到支持与合作。因此，求职者亦可多方运用私人关系，拓宽求职门径，争取谋到合适的职业。

当然，求职者对私关的运用是有前提条件的。背离社会规范的庸俗私关，是应当杜绝和抵制的。在求职过程中，要表现良好的精神风范，以真才实学求职竞争，实现自己的职业理想。

#### 抓住各种门路与机遇

通过“门路”而达到求职成功，这是屡见不鲜的事情。但这种情形历来受到人们的议论，且将它归入择业不正之风之列。那么，长期以来，为什么

用人单位不断录用有“门路”的求职者，而那些有“门路”或无“门路”的人却又总是乐此不疲地渴求“门路”呢？这其中自有许多耐人寻味之处。

“门路”求职有其特殊的社会效果，它本身并非一无是处。比如，通过用人单位极为信任的“门路”推销而来的求职者，单位便于对来者充分了解，这样既加快了掌握情况的速度，也增加了“放心感”。从某种意义上讲，“门路”也是一种不应忽视的机遇。“门路”人皆有之，问题是如何使“潜在”的“门路”显现出来，如何灵活运用这些“门路”，甚至使“死路”活起来，这却是一种艺术。

#### 门路“三缘”

完全没有“门路”的人是不存在的。人是社会的人，在走入社会生活之前与社会之联系不外乎三种缘分，既“血缘”。“地缘”、“学缘”。“血缘”包括家人。亲戚以及他们的朋友、熟人等；“地缘”包括出生地。故乡的友人、朋友以及他们的朋友、同学等；“学缘”包括小学、初中、高中直至大学的同伴。学友和师长以及他们的亲友。同学等。各种关系又可以扩展和延伸，派生出一个巨大的“门路网络”。求职之前，不妨“左顾右盼”一下，就可找到“门路”所在了。

#### 活用“门路”

了解“门路”的目的在于灵活地有选择的运用。“门路”本身有作用大小之差别，因此，掌握“门路”的“强度”，是最重要的把握点。

关于“门路”的“强度”可分为三种情况；第一种是强力“门路”，不经用人单位考察。测试，便可通过的“门路”求到职；第二种是有力“门路”，虽经过选拔、考试，但同等条件下能优先录用；第三种是微力“门路”，通过此“门路”有可能获得考试选拔、争取成功的机会。

第一种“门路”虽然过硬，但格调低下，含有极浓的权力意志特征，不符合时代和社会所要求的公平合理竞争、择业的原则。后两种“门路”则是求职者可以考虑运用的。

#### 创造“门路”

对于“门路”求职者大可不必采取抵制的态度。利用“门路”的媒介作用，而不是单纯靠“门路”获得职业，这之间是有区别的。“门路”是求职者争取成功的“桥梁”，对这一“桥梁”的使用，应当在较高的层次上进行，那就是放弃对“门路”作用的幻想与厚望，积极创造“门路”。路是人走出来的，“门路”也是可以创造的，利用自己的个人魅力，赢得某一“门路”的赞赏，使之乐于介绍和推荐，这就是一种创造。

“门路”求职固然有其益处，但其益处亦不可过言。求职的基本出路仍在求职者的实际知识基础与能力。一切巴望“门路”，恐怕是有“门”而无“路”吧？！

### 成功始于抓住信息

在今日之社会中，我们所进行的一切活动，没有信息便不能成功。求职活动当然也不例外。然而，稗多求职者缺乏信息意识，不知道到哪里去了解职业信息，不知道怎样了解职业信息，许多人因此而陷入了困惑之中。而事实上在我们周围充满了各种各样的职业信息，只要求职者留意就不难发现机会。



职业信息主要包括：大学生的总体供需状况，各行各业需要毕业生的情况，自己所学专业社会需求情况，社会职业的发展趋势，还包括国家（含省、学校）当年的大学生分配政策和具体措施、安排等。求职者只有掌握了大量的职业信息，视野才会广阔，才能稳妥地把握自己的命运，不失时机地选择自己的职业位置。如果一个人耳目闭塞。信息失灵，就如同盲人骑瞎马，盲目乱撞，势必会失掉许多工作的机会。

职业信息是求职择业的基础，谁能及时获得信息，谁就获得了求职的主动权。获得的职业信息越广泛，求职的视野越宽阔，职业信息质量越高，求职的把握性越大。充分地搜集有关的职业信息，并将这些信息加以分类、归档。整理，从而去粗取精，这是求职开始的第一步，也将是求职成功的第一步。因为，求职方向的选择，最终的决策，甚至将面临何种考试。何种困难，无不需要通过把握信息而加以解决。因此必须利用各种渠道、手段，广泛地、全面地。准确地搜集职业信息，寻求求职机会。

关于职业信息的搜集，一般有两种渠道。一是正式渠道，二是非正式渠道。正式渠道所获信息称之为正式信息，通常指被公开发表的。较为完整的信息；非正式渠道所获信息称之为非正式信息，系指从熟人、朋友以及前届毕业生等处搜集的职业信息，这些信息往往翔实、生动。丝毫不加掩饰。通常对求职有益的“信息源”可归纳以下几种：

通过传播媒介获得信息

这种信息的特点是传播面广，传播速度快。此类工作机会虽易发现、但竞争者较多，求职成功率较低。

通过有关部门获得信息

如毕业生分配部门、用人单位、人事部门及人才交流机构等机构，它们是职业信息的集中地，其信息常常是权威的。可靠的，对求职者较有指导性，也是获得职业信息的重要来源。

通过各种人际关系获得信息

如师长、家人、亲友、同学、朋友以及前届毕业生。这类信息分布面广，具体翔实，是求职者可供参考的重要信息源。

通过毕业分配动员获得信息

在毕业分配之前，学校要给毕业生介绍当年的大学生毕业分配情况，让毕业生大致了解社会大学生的需求状况及有关分配的政策规定。

通过其它方式获得信息

如通过用人单位招聘启示，通过实地考察征询，通过电话、信件或拜访等方式获得信息。

在收集职业信息时，求职者要注意结合自己所学的专业和专长，要有侧重。同时，搜集信息在时间上注意动态性，在空间上要讲究全面性，在内容上要注意广泛性，并进行分析处理，使信息具有准确性。全面性和有效性，使之更好地为求职服务。

## 大学生求职应有的心理准备

求职的心理准备

青年学生就业前的心理准备是十分重要的。面对当前人才市场激烈竞争的局面，需要求职者有足够的心理承受力。心理承受力是现代人格的基本因

子，有了充分的心理承受力才能经受社会变革带来的冲击，迅速适应社会变革造成的变动，并在变革的激流中作出理智的选择，清醒地引导自己寻求与社会相适应的、理想而又切合现实的道路。同时，当面临挫折和打击的巨大心理压力时，亦可使自己保持生活的勇气和信心，不气馁、不沮丧，奋发有为，自强不息，表现出强者的毅力与坚韧。

那么，青年学生求职前应当作好哪些心理准备呢？其要点如下：

#### 培养积极主动的职业意向

不少学生对专业的选择带有盲目性，因此对所学专业及将从事的职业有种必然的朦胧感。直到临近毕业时，这种朦胧的职业意识才趋向清晰和现实，而这种转变又往往是被动的。其主要原因在于学生还不完全具有在校选择专业的权利，只能被动地确立职业意向，消极等待。要使自己跟上社会的发展变化，使自己有较强的职业适应性，就必须培养积极主动的职业志向，积极主动地了解专业的发展状况、培养目标及使用方向，注意搜集社会各方面的用人信息，不断调整知识结构；不断修正职业意向。

#### 确立合适的抱负水平

抱负水平是一种个性心理倾向，它指的是个人从事某种实际工作之前，估计自己所能达到的理想目标。这种理想目标体现为行为主体对自己的一种期待，即自我期待，它必须与社会期待相适应、相协调。抱负水平的高低在求职中常常起到不可估量的作用。明显恰当的抱负水平，有助于大学生处理好自我期待与社会期待的关系，摆正个人与社会国家的位置，从而进行正确的职业定向和职业选择。

#### 认识自我

认识自己无疑是直面人生。战胜困难的第一步。择业求职时自然也不例外。只有认识、了解自己的兴趣、个性、能力、价值观，并作好充分的准备，才能知道自己更适合做什么样的工作，才能确立好择业目标。只有这样，提前对自己作出客观全面的评价，以便在就业竞争中处于主动地位；

#### 培养工作所需的心理品质

在明确个人的职业意向及心理特点后，应进一步设法了解所倾向的职业的要求，以及自己在专业知识、工作技巧和心理品质方面还存在的差距。通过外部的帮助和自我训练，培养和调节自己所倾向的职业所需的各种心理品质，以增强工作的适应性和主动性。

#### 求职成功的心理品质

求职的过程实质上是在进行自我推销，要让别人接受自己，除了必要的推销技巧外，求职者还需要具备良好的心理品质，诸如诚实守信、自信心、自制力、变通性、适应力等，这对于成功的求职至关重要。

#### 诚实守信

唯有真诚才能唤起对方的热诚与肯定。因为求稳求可靠是人类的普遍心理倾向。诚实守信，既是人类所追求的美好品质，亦是用人单位用来衡量求职者的重要标准。虚伪、不守信用的人是会受到用人单位欢迎的。求职者具有诚实守信的优良品质，在求职时方能真实地介绍自己的经历和所长，实事求是、恰如其分地表达自己的优势和弱点，这种人格魅力必会吸引招聘者，使之对你产生深深的好感；反之，弄虚作假、夸张吹嘘，只会损害自己的形象，引起对方的反感。这是求职者特别需要注意的问题。

#### 自信与自制

自信心与自制力是现代人格中的精品，是现代职业最为看重的职业品质之一。有了足够的自信心与自制力，才能适应社会工作和生活纷繁复杂的环境；在激烈竞争的环境中，才能奋发进取，勇于开拓，才能开创新的局面；在人际沟通中，也才能落落大方，遇变故之事而不惊，应付自如，才能为组织结交更多的合作伙伴。因此，具有自信心与自制力的人深受用人单位的欢迎。在求职中有了这种品质，会镇定自若，有条有理地表现自我，给人以充满生气、能力较强、适应性好的感受，从而更易创造求职成功的机会。

#### 变通性与适应力

变通性与适应力，也是现代人优异的心理品质。在求职的职业定向与选择过程中，它同样是非常重要的。没有变通性与适应性，仅诚实与守信，则显得过于迂腐与呆板；没有变通性和适应性，仅自信与自制，则显得过于自负与固执。求职中的变通与适应，是一种良性的转换态度与自我调适。有了这种品质，求职者会积极主动地面对现实、正视现实。当个人的职业定向和愿望与社会需求发生冲突的时候，他可以迅疾作出调整，使自己重新在内在因素与外在因素的渗透、撞击中寻求均衡，从而使职业选择向成功的方向趋近。但是如果你缺少变通性与适应力，一味地强调个人的职业意愿，把我的理想职业目标放到一个不变的位置上，就势必抑制自我调节的可能性，从而陷入一种十分不利的境地。提高这种变通能力和适应能力，是个长期的过程。青年大学生应充分注意这种心理品质的培养。当然，变通与适应又必须以诚实守信、自信与自制为前提，否则，会流于圆滑和世故。

### 大学生求职的各种方式

大学生求职就是一种推销自我的过程。推销自我要有正确的策略和方法，要采取有效的方式，才能获得推销的成功。通常有以下几种方式可供求职者选择使用。

#### 自荐式与伯乐推荐式相结合

人才商品不同于普通商品，普通商品不会自我表白，而人才商品会自我介绍、自我推销。自我推销可采用自荐式与推荐式两种方式。当今时代已不是“好酒不怕巷子深”的封闭时代，在激烈竞争的人才市场，自己怯于竞争，不主动求职，就等于放弃进取，自我埋没。勇于自我推销，是有信心。有自主意识、富有独立性的表现，这也正是用人单位所欣赏的职业品质。当然，推销自我还可借助间接推荐的方式。通过伯乐推荐，有时比自荐更令人信服，因为往往是个人自我表白一番，还不如伯乐赞扬半句的作用大。充当伯乐的人可以是自己的师长，也可以是亲朋好友。但伯乐推荐的基础仍是自我推荐，因为由别人代为推荐，仍需要自己首先向伯乐推荐自己并赢得其赏识。

#### 追求式和吸引式相结合

人才商品有智慧，这是它的又一个重要特征。在人才市场可以发挥所长运用智谋向招聘单位推销自己。当你认准了某单位的某一职业岗位，就可以主动大胆地运用智能去追求，这是完全正当的，也是不少求职者经常采用的主动追求方式。同时，由于求职多是双向选择的过程，你情我愿才能拍板成交。因此，求职者不仅要向对方追求，还要对对方产生吸引力，让其反过来追求自己，双方相互追求是最理想。最愉快的推销。要对对方产生吸引力，这必须使人相信，你有一种东西是他所需要的，你拥有的越多，吸引力越大。

### 初次推销与终身推销相结合

人才商品是可以推销多次的商品，人生就是一连串的推销，初次推销是其中非常重要的一环，它为今后的推销打下基础。初次推销也是相对艰难的，求职者缺乏走向职业社会的经历和经验，有的不善表现自己，常常难以获得最大限度发挥自己才干的合适职业。初次推销成功也并不意味着推销的结束，人才商品是不断增值的特殊商品，个人的知识、才能在职业生涯中不断积累增加，可以不断地向本单位、外单位、向社会推销自己，这是终身不息的推销过程。

### 语言文字推销与实物推销相结合

推销自己总需要通过一定的传播媒介，而语言文字是最常用，也是最为重要的媒介。因此，要求求职者应具备起码的口头与笔头表达能力，以达到有效的求职沟通。在使用语言文字媒介（如自我介绍、求职自荐材料等）进行求职沟通的同时，还可以借以实践成功的各种实物证据（如奖励证书、设计方案，模型样品等）去推销自己，从而使求职更易成功。

· 推销自己并没有固定不变的模式，求职者要学会多种推销方式，并将之有机结合起来，探索推销自己的最佳方式，从而最大限度地获得求职的成功。

## 第十六章 大学生求职的活动与自我形象的完善

大学生虽然由于有专业特长并年富力强，具有着自己的明显优势与特长，但他们在人才市场与那些待业人员相比，也有自己经验不够丰富，性格与气质尚不够成熟等弱点。因此，大学生在择业时既要看到自己的长处，又必须看到自己的短处，这样才能打有准备之仗，达到最佳结果。为此就应注意求职的技巧与自己的形象。

### 求职大学生应掌握的求职技巧

#### 如何制定求职计划

凡事预则立，不预则废。大学毕业生面向社会，求职择业，不应该只是凭借自己的学位学历和专业特长随便找一份职业谋生，求职就业是大学生确证自我、实现自我、为社会尽责的重要方式。因而，对求职择业应持慎重态度，应该为自己未来的职业生涯作一番筹划，拟定一份个人的求职计划，从而使自己的择业行为有序有效。

以下介绍一套确定个人求职计划的模式，供求职者参考：

**第一步：确立期望。**根据决策理论，下决定前的最重要步骤是清楚所要考虑问题的范围。求职择业亦不例外。择业同样属于一种决策行为，这是它在合理的范围内确定决策的起点。大学生求职者要知道自己快要离开学校，必须在社会上面对新的职责，要进一步仔细考虑自己的教育背景及其它条件，究竟可以容许自己在哪个范围内选择，必须将对职业的自我期待与社会期待现实地对应起来，有了这一合理的支点，其它的求职步骤就不至于成为空中楼阁。

**第二步：自我评估。**求职是在为自己谋求职业生涯的恰当位置，因此在决定找什么职业之前，要挖掘、确认、评估自己与职业有关的个性特点。求职者需要清楚自己的职业需要、价值观、能力、兴趣、理想和个人的素质条件，以此为基础才能订立正确的职业目标。自我评估，既不能拔高自己，也不能贬低自己。两个极端都会影响自己对职业的合理定向。

**第三步：搜索信息。**客观全面的“信息源”与“信息点”是求职决断的依据。因此，全方位地搜索信息是求职计划中的重要内容。这是每一个求职者无一例外需要做的工作。从各种渠道收集到信息后，还需要对信息加以处理，在求职计划中加以条理化，明确主次、真伪和有效性。

**第四步：拟定目标。**综合各种信息。确认后，根据实际的几种发展方向和可能性，深入品味多种可能性的后果，细细考虑适合自己。有实现可能的职业目标，从中初步选定求职的最理想目标，基本目标和参考目标，有了富有弹性、且层次分明的目标结构，求职也就有了主攻方向和努力方向。

**第五步：实施方案。**求职不仅需要战略构思，更需要计谋策略与实际步骤。因此，具体的实施方案是求职计划中的关键环节。拟定行动方案是个具体复杂的工作，它包含着多种可能性的因素，需要考虑时间因素、环境因素、竞争对手情况，有无“门路”可以引荐，用人单位用人指标情况等；还要考虑需要做哪些具体准备，如物质准备：服装、自荐材料、证书、介绍信、推荐材料、作品等；心理准备：精神状态的调整、挫折难题的心理承受、取得成功的毅力与韧性等。总之，行动方案拟定的基本原则是：有针对性、全面性、可行性。

最后，对求职计划还需要根据求职实际进行相应的调整。因地制宜、因时制宜、因人制宜，使之富有弹性，以保证求职最有效地进行。

#### 注意求职应试中的心理控制

参加面试的求职者，都会不同程度地产生紧张、惶恐、羞怯等消极性心理情绪，当这些消极的情绪占了上风，求职者失去了自控的力量时，就会出现慌慌张张、思维混乱、张口结舌、面红耳赤、不知所云的慌乱局面，如此这般，势必影响自我推销的成功。许多求职者失败，并不是他不能胜任某种岗位，而是由于过度紧张等消极心理的困扰，使之临场发挥失常，使招聘者对其印象不佳而造成的。

求职者在消极心理面前不是无能为力的。消极心理是可以抑制和克服的。心理学家对此提出了一些具体的原则和方法，可以帮助求职者消除应试中的消极情绪。控制紧张情绪的方法一般有三种：即转化控制、冷静控制和环境控制。

#### 转化控制

所谓转化控制是充分利用兴奋与抑制的诱导规律，使一时产生的消极情绪体验被某种强烈的兴奋所代替而受到抑制甚至完全消失。比如说，求职面试前，求职者由于把面谈的事看得过于重要，对应试的结果忧心忡忡，心理负担过重而产生紧张的情绪，临进考场时腿如铅重，心绪跌宕，脑子一片空白，兴奋点集中于应试成败得失这一点上。对于这种情形，需要求职者有足够的自控力，可怀着“豁出去了”的心理投入面试，与其考完了后悔，不如临战尽量一搏，这种心理转换的结果，使原有的兴奋点转移，紧张的情绪松弛，积极进取心理状态得到扩张，从而达到转化控制的效果。

#### 冷静控制

所谓冷静控制是使强烈爆发出来的消极情绪处在消极性抑制状态下，然后达到控制自己消极情绪的目的。当面试时，出现诸如紧张、惶恐、羞怯等消极心理，求职者需要谨慎和冷静，最重要的是不能让这些消极心理情绪蔓延和扩张，这些情绪持续时间越长，危害越大，如果成为应试时主导的心理情绪，必然会导致此次求职的失败。冷静控制是冷静地将消极情绪以渐缓的抑制方式自我控制在最短时限内的方法。冷静控制情绪必须有较高的文化水平，有坚强的意志。冷静控制还可用机械性的方法作自控，如咬紧嘴唇，手捏肌体等，这种动觉刺激在大脑皮层能引起强烈的兴奋，对已有的情绪兴起负诱导作用，从而达到冷静自己情绪的目的。

#### 环境控制

环境控制是利用环境来控制自己的情绪。心理研究表明，环境的条件好坏、变迁等因素对人的情绪转换起着一定的诱导作用。比如对某一环境是否熟悉，是否有过体验，对人的心理稳定性有直接影响。熟悉的环境、多次重复过的环境体验，可以增强人的自信与稳定。因此，求职者根据这一规律，在面试时可以预先和提前到达应试场所，熟悉环境，可以增强信心及对消极心理的抵抗力。

这三种控制方式是相互联系的，在使用时应将它们有机结合起来，灵活运用。除此之外，还有许多克服消极情绪的具体策略，如进行积极的自我暗示，掌握说话节奏，调整呼吸，主动承认紧张等，求职者应根据应试实情，有效选用。

#### 注意求职中对决策者的首因效应

在日常生活中，人们都有这样的经验，当与一个陌生人接触时，在没有任何关于对方背景材料可以参考的情况下，我们首先注意的是对方的细节，如对方的表情、姿态、身材、仪表、年龄、服装等，并根据这些细节作出判断，形成对对方的最初的主要印象。这种比较重视前面的信息，据此对别人下判断，而在最初的印象形成之后，对后来的信息就不重视或后来的信息受到开始的信息强烈干扰的现象，就是社会心理学所说的首因效应（或称“第一印象”）。首因效应在人际沟通和社会交往中，是较容易发生的一种认知偏差。

由于首因效应，在双向选择中，求职者同招聘人员第一次见面时，个人的面容、仪表、言谈、举止、风度、气质、知识含量、反应速度等，均会给对方留下一种最初的感觉印象。因为是最初的、首次的，所以新鲜、引人注目、容易被对方记住。又因为是以观察到的感觉形象为主，所以很容易引起人们情绪上的反映，即喜欢或不喜欢，感兴趣或不感兴趣。在这种第一感觉、印象的支配下，对对方的进一步认识，也常常不自觉地受第一印象的影响。这种影响有时虽然是有偏差的，但要克服也决非易事。在这种偏差认知的干扰下，会使有真才实学的毕业生不能找到合适的职业，而有些才学不实的人却得到重用。这就要求大学生不仅要学好本专业的知识和技能，而且还要学点心理学的知识，善于运用心理策略进行求职沟通。

了解了人类认识中首因效应对求职沟通的心理效应，对求职者可以有新启发。

首先，要重视设法给人留下美好的第一印象。行为主体的仪容、举止、谈吐、衣着等都是构成第一印象的重要因素。因此，在校期间就应养成良好的习惯，注意个人修养，做到仪态优美，端庄大方，衣饰整洁。一举手，一投足，均能给人留下好的印象。习惯成自然，当与用人单位招聘人员首次会面时，你良好的表现，优雅的个人风采，必会受到招聘者的喜爱，引起他的兴趣，从而使求职获得第一步的成功基础。

其次，要避免完全用第一印象去判断认识对象。因为第一印象一旦获得，常常会成为妨碍更客观、更全面、更深入地去认识对象的障碍。以此作为唯一的判断标尺，对对象的认识会失之偏颇。因此，求职者在求职时，应从不同角度、多方位地获取有关用人单位的信息，不断修正第一印象，充实第一印象，使认识全面、客观、正确。

注意调整自己的择业心理定势

人的活动，总是在一定的心理状态上展开的，心理状态如何将会严重地影响信息接收、态度变化和行为举止。这种心理状态被心理学家称之为定势。所谓定势，是主体整体的动力状态，是对某种积极性的准备状态，这种状态是由主体的需要和相应的客观环境两个因素决定的。定势心理是心理活动的准备性、它在人们的认识活动中起着指向性的作用，它使人们主观刺激的知觉反应迅速，并带有一定的方向性，人们正是据此而认识现实。改造现实，使人们容易从主观态度出发，收集信息。处理信息，使客观的知觉染上主观的色彩。

从心理学的理论上认识了定势心理的本质与内涵，有助于我们认识求职中心理定势的实际社会效用。

首先，定势心理是人类普遍的一种心理，其社会效应也必然具有普遍性，必然会对大学生的求职和行为产生影响。心理定势发生作用的内因是人类基

于本能行为及遗传而来的“共同心理参考原则”。该原则是指人们判断一个事物的参照构架，它决定了人们的知觉选择性以及归因的方向。因此，“参照”虽是无形的，不成文的，或是非正式的，但却制约着公众的行为，或为存在于公众中的一种无形的影响力。

如一个时期公众共同趋向着某一社会价值目标，就会成为这个时期人们行为的一种选择的趋向、行为参考或影响力量。80年代后中期择业“公司热”，就是定势心理导向作用的典型例证。追求高待遇、追求现代工作方式的社会职业时尚，是一种定势效应，它唤起求职者心理认同的热情，驱使求职者采取趋同的实际求职行为，在这种定势导向下，一些与公司业务无直接专业联系的毕业生，也盲目放弃所学专长与技能，去选择独资、合资及其他实业公司，以获得与时代价值评价导向相一致的职业。

其次，定势心理既然是人类共有的普遍心理，那么，在毕业生与用人单位两方面都会有各自一定的心理特征或心理定势，因此，它必然会从选择者和被选择者两个方面对求职择业产生实际影响。毕业生在择业问题上的定势心理具有复杂的表现形态，其职业定向、意愿、期待等都有心理定势的作用，显示着择业者的主观色彩。因此，当与现实相联系时，就会发生主观与客观是否一致的问题。而用人单位招聘人员同样会受到心理定势的影响，在选择和使用人才时，有自己确定的心理期待。评价方式和选择意愿，并且亦带有浓厚的主观色彩。

求职者应充分认识这一心理现象和规律，把握心理定势产生作用的多样化的表现形态（如社会刻板印象、首因效应等），从而更有效地进行求职择业。

#### 注意招聘中的晕轮效应

晕轮效应是社会心理学中社会认知的一个重要结论：它是指认知主体对认知对象的一种偏差倾向。比如说，当一个人对另一个人的某些或某一方面的主要品质有了好印象，如认为此人诚实、自信、乐观、聪颖之后，就会对他的缺点“视而不见”，认为他一切都好。反过来，也是如此。人的认知中的这种现象，就好象刮风天气之前晚间月亮周围的大圆环（月晕，又称晕轮）一样。月晕是月光照在带水份的空气上造成的一种特殊的光学效应。因为这种效应，而使人们认识不清月亮本身的样子了。光晕现象的产生会影响人们的识别能力，使人们对事物的本来面目产生模糊。心理研究表明，人的心理活动中有时会出现这种现象，从而使客观情况在人的感受中得到不正确的反映。

晕轮效应是人类认知经常而不自觉地重复的认知偏差，在大学生求职的双向选择过程中，用人单位的招聘人员，都无一例外地受其影响。

晕轮效应是招聘者普通具有的一种心理作用。虽然晕轮效应是一种以偏概全的认知偏差现象，然而在招聘过程中，不可能作长期深入的了解，这种效应是无法避免的。在这种效应的影响下，求职应聘往往会出现这样的情况：即应聘者某一方面的素质十分优异突出，并受到赏识，将会起到一俊遮百丑的特殊效果，大大增加了求职成功的可能性。因此，求职时，应了解晕轮心理的心理反应效果，利用这一心理现象，突出自己的优异素质，并给招聘者以强烈的良性刺激，赢得对方的赏识。造成目晕的效果，这对求职成败影响甚大。当然，这并不是去弄虚作假掩盖自己的缺陷，而是要善于运用求职技巧，善于表现自己，善于将自己的突出之长突出出来，让招聘者了解和赏识。



北京某学院贸易专业的一名学生在咨询招聘会上，主动用英语与一外事单位的招聘者交谈几句之后，马上递上了用计算机打印的两份简历，中英文各一份，此举引起对方极大的兴趣。外事单位首选条件是英语水平，这位求职者在不到几分钟的时间就恰到好处地亮出对方偏爱的绝招——通晓英语。这就象一圈晕轮，给人以辉映的作用，使招聘者不由自主地产生强烈兴趣，由赞赏到最终接纳，甚至忽略了求职者其他方面的某些欠缺和不足。

晕轮效应的认知偏差，有时还会给人们认知带来消极影响的一种直接结果，就是在人际沟通中一种相当普遍的社会心理现象——偏见。有偏见的人，常常会“抓住一点，不及其余”，“先入为主，固执己见”。要克服偏见，摆脱晕轮效应的偏差干扰，必须把客观的观察作为正确认知的第一要素。如同赫胥黎所倡导的，“要象一个小学生那样坐在事实面前，准备放弃一切先人之见，恭恭敬敬地照着大自然指的路走。”从而，在求职过程中，进行正确的职业认知和选择判断。

### 如何塑造成功的自我形象

你若想树立起成功的形象，那么，你首先就要有良好的自我形象。自我形象不佳，就无法使别人信服，也无从谈及成功的形象。你或许能骗别人，可只是暂时的。“丑陋”的形象很快就会使别人难以相信你。可见，树立一个成功的自我形象是很重要的，特别是想要在别人心目中留下好的形象，并获得自我推销成功的时候。

不管你是怎样的一个人，你想获得什么样的职业，一切都将受到你的形象的影响，你的成功感、幸福感依赖于此。形象的好坏，既然对求职是否成功的影响如此之大，你就应该为此而树立一个良好、成功的自我形象。具有高层次文化素养的大学生完全能够自主地选择塑造自己的形象。要取得求职的成功，首先就应从自己开始做起，否则，你的形象就建立在不牢固的基础上，最终只会是空中楼阁。

任何一名运动员要取得竞技的胜利，必须有获胜的信念。要获胜，你首先要相信自己会成为胜利者，要相信自己有这个实力。成功的选手，总是充满自信，他们总是干他们能够干的事。求职成功亦是同理。

在求职竞争中，一个有充分获胜信念的求职者就能战胜没有这种信心的对手。失败的天平倾向于没有成功的信念、没有成功的自我形象的一方。当然，成功的自我形象只有信心还是不够的，它必须通过努力奋斗才能取得。如果认为成功者是他成功之后才有了成功的形象，这只是一种肤浅的见解。在取得成功之前，就要树立起成功的形象。而且，有几点必须注意，在你树立成功的自我形象的道路上，你首先要抛开你自身的恐惧感。若用正确的观点去分析问题，恐惧、担忧就不会出现在头脑中。失败的可能是最为普遍的问题，但在进行过程中，在心中不应接受这种失败的概念，不要进行失败的消极心理的暗示，你不必害怕失败，不必为此背上包袱。从而把所有的精力都投入到积极争取成功的奋斗之中。

其次，要培养为建立成功的自我形象所必需的信心，你就得认真地加以准备以实际行动来证明自己，证明自己是有实力的、出色的，是值得接纳的，有价值的。有真才实学是最光彩的自我形象，大学生的职业准备，正是为自己塑造这一最光彩的形象，这需要全心全意地投入，把整个身心都溶合进去，

这样你才会树立起成功的自我形象。

成功的自我形象将对你的一切产生巨大影响：你的外表、你的感觉、你的行为等等。大学生求职者为树立成功的自我形象，必须做出相应的努力，不断地剖析自己，发现自己的优缺点，从实际出发，不断完善行为方式，以追求自己向往的目标，去树立坚实的、成功的自我形象。应当坚信自己的优点总是大于缺点的，不断地挖掘自身良好的品质，并对自我充满信心，你塑造的自我形象，必将是成功的，终会为用人单位所悦纳，为此你应注意如下几点：

#### 注意仪表

仪表是大学生自我形象的重要层面。仪表形象主要是指一个人的仪容与体形，它是由个体生理特征和服饰共同构成的一种直观的外在形象。仪表之美是人类的天然美。“人类也是依靠着美的规律来造形”，这是马克思的发现。重视仪表美是人的一种天性。具有仪表美的人为自己赢得了获取成功的最初机会，因为现代社会中人们习惯用美的标准来观察人、评价人、选择人。

人们对他人的悦纳，以及社会对某种社会角色的录用，都有种种条件，在这些条件中最直观、最简单、最不需要过多时间考察的就是仪表。

容貌是为人所喜欢的最有代表性的属性，在其他条件相同的情况下，仪表美的人总是受人喜欢。“仪表美是推荐自我的资本”，这种说法在某种意义上是有道理的。

据国外求职专家调查，大约有 15% 的招聘者把应聘者的外表看成是决定录用与否的非常重要的因素。一位在纽约大百货公司任职的人事主任就说：“宁愿录用面含笑容的仅有小学毕业文化程度的女孩，也不愿录用脸如扑克的哲学博士。”尽管人们清楚以貌取人失之肤浅，但他们仍然会固执地把这种录用标准放在一个并非次要的地位。

一个形象萎靡不振的人，肯定少有机会被委以重任。通常情况下谁会喜欢那些形迹猥琐、贼眼鼠目、衣冠不整、俗不可耐的人呢？何况，人之外表形象与其内在形象还有一层不可割裂的联系。

仪表对于每个人来说，尤其是对大学生求职者来说，是十分重要的。它是人赤裸裸地暴露于他人、并受他人评价、引起他人情感的特征。求职者有的因此而受悦纳，有时也因此而遭拒绝。既然如此，每个求职者完全有必要关心作为自我形象有机组成部分的仪表形象。意识到仪表形象的重要性，我们就应当力争以高雅、潇洒、生动、迷人的形象，来丰满自我、美化自我。

为了获得高雅、潇洒、生动、迷人的仪表形象，大学生求职者应当有意识地打扮自己、修饰自己。既然“以貌取人”已成为一部分人的识人习惯，并在招聘择人过程中产生实际的选择作用，而求职者在短时间内又无法迫使对方放弃这一偏见，因而，要成功地推荐自我也不妨将计就计，投其所好，改变一下自己的仪表形象。当然一个人的相貌、身材等是很难改变的，但一个人的穿着打扮经过努力却可以大为改观。故此，衣着是求职者改善仪表形象的主要方面。

那么，如果仪容形象确实不佳又该如何呢？只要你能充分展示自己天然的、朴素的天性，这本身就是会产生魅力的仪表。一位哲人说过：“质朴最美，质朴给人力量。”近年来以形象取胜的电影界，出现了以葛优为优表的一批“丑角”男演员，他们异军突起，成为影视圈内的风云人物，他们活力洋溢、充满自信，以轻松自如、诙谐调侃、平凡自然的姿态走入观众，却给

观众留下了难以忘怀的美好印象。这对于那些自以为仪表不佳的求职者来说是否会有些启示呢？

#### 注意风度

风度是指一个人的风貌仪表和举止态度。《晋书》有“风度宏貌，器宇高雅，内弘道义外阐忠贞”的记述，《后汉书》说赵壹“体貌魁梧，身長九尺，美须豪眉”，“名动京师，士大夫均想望及风采”。可见，所谓“有风度”、“风度美”不仅指人的相貌堂堂，同时也指一个人的精神、气质、品格的外显表现，因此风度实际包括精神状态、仪表礼节、行为态度和言辞谈吐，它实际上反映出人的道德、品格、性格气质、学识教养、处世态度等。显然，风度美的形象既包含有外在行为显示特征，又包含个体内质特征，它属于一种综合性，多层面的形象总成，往往具有极富感染力的慑人魅力，它调动了自我表现形象的多种手段，在人际沟通中的作用是非凡的。有人说：“高雅的风度是通向朋友心灵的畅行无阻的护照”。这是每位渴望择业成功的大学生朋友都值得拥有的“护照”。

求职者若想塑造美的风度形象，首先必须了解风度美的构成及多种表现途径。具体说来，风度美包括以下内容：

#### 饱满的精神状态

饱满的精神状态是获得好感的重要因素，要有良好的精神面貌，首先要充满热情，象一团火富有感染力。一个人神采奕奕，精力充沛，可以表现出自信和富有活力的风度。

#### 诚恳待人的态度

平等待人，“上交不谄，下交不读”，为人处事豁达大度，所有这些现实生活中的作法与表现，都体现着行为者诚恳、坦率、豁达的风度之美。

#### 受人欢迎的性格特征

性格与风度密切相关，不同性格的人，会有不同的风度美。如有的人性格文静，其风度就显得淡雅、恬适、文质彬彬；有的人性格开朗，其风度就显得洒脱、活泼、挥洒自如；有的人性格刚强，其风度则显得粗犷、豪放、叱咤风云，等等。因此，要塑造美的风度，必须扬己之长，克己之短，努力完善自己的性格。

#### 幽默文雅的谈吐

在语言交际范围内，能最有效地体现人的风度美的言谈：一种是富有思想深度的言谈，一种是富有幽默感的言谈。以思想的深度动人，会给人留下睿智的印象；而妙语如珠、令人捧腹的诙谐而幽默的言谈，同样是接通人与人之间感情的热线。幽默与深邃显示了行为者充满理智、乐观豁达的高雅风度。要想使自己成为一个具有吸引力的人，提高语言水平是不可忽视的方面。

#### 洒脱的仪表礼节

洒脱或潇洒是人类精神自由的一种表现方式。它不仅仅是一个人良好仪表、姿态、举止的外在表现，更是一个人具有良好心理素质和素养的内在体现。洒脱的仪表礼节，是一种开放的个性显示，是自信的外化，是对现实的一种泰然的迎接与适应。一个人风仪秀整、俊逸潇洒，就能使他人产生“有风度”的良好评价。

#### 适当的表情动作

优美的身体语言，如自然笑，音调语气、举手投足等温文尔雅，恰到好处，也能表现一个人的风度。

风度形象的表现可以通过多种方式，而优雅风度的塑造则是行为者的一个“系统工程”。这一系统工程包括个人的品格修养、知识素养和良好行为习惯等因素的知谐融合，它在人的行为实践中展现，也在人的行为实践中培养。它需要追求风度美的大学生做出长期和艰苦的努力。

#### 注意语言

语言是人类交往沟通活动的基本工具，人们靠语言交流思想、传递信息、表达感情。人活着就要说话，只要说话，你就在用语言为自己画像。文明的语言树立人文明的形象，雄辩的语言树立人雄辩的形象，机敏的语言树立人机敏的形象，幽默的语言树立人幽默的形象，虚伪的语言树立人虚伪的形象……古人道：言如其人，文如其人。古语清楚道明了人之语言与自我形象的关系。

“语言是人的力量的统帅”，语言是展现自我形象魅力最重要的手段之一。一位美国心理学家把语言称之为“我们的开路先锋”。运用语言这种最重要的工具进行交际的过程，也就是人们将信息经过编码、发出、传递、接收、翻译的过程，而这一过程又是在不间断的过程中连续完成的，实际上，这也是展示语言表达者个人形象风采的过程。在绝大多数场合，人们通常总是用语言来开路，并通过语言来交流感情、融合关系、表达思想。因此，每个大学生求职者在塑造最佳的求职形象时，必须注意语言形象的作用。

运用语言艺术塑造自我形象，首先，需要注意表达思想的准确性。“语言是思想的直接现实”。思维的一切形式和内容只有通过语言表达才能使人们理解和认识。在求职中，求职者的语言表达如果不能准确地传导出求职者的思想，而是模模糊糊，虚浮唠叨，必会引起招聘者的不良心理反应，从而影响择业成功。其次，要赋予语言符号以人类情感。“感人心者，莫先乎于情。”英国著名的宣传理论家弗雷尔说，如果在某一信息中缺乏影响人情感的成份，那么，这种信息只能属于教育活动的范畴。在求职沟通中，情感应当是语言符号传递的重要信息内容之一，同时，语言符号又应当是表现情感的主要载体。正象普列汉诺夫在《论艺术》中指出：“语言对于人们，不但是表现他们的思想才有用，一样地为了表现他们的情感也是有用的。”

那么，怎样使自己的语言富有情感色彩呢？这里有两个简便易行的方法：

其一，选择褒义感情色彩的词汇，诸如“您”、“您好”、“请”、“谢谢”、“对不起”等，在人际沟通中，这些词汇不仅表示它们的理性意义，同时也负载着极浓的情感成份，是维系良好人际关系的“润滑剂”；

其二，通过语音变化来表现情感，语言情感特征的语言表现化，主要是指有声语言，有声语言的表达是以声传意、以声传情，对话人说的每一句话，在表意的同时，也把语调的高低、语速的快慢、语音的轻重、音量的大小、语气的徐疾等具体形态直接展现在听者面前，有声语言的情感内涵是非常丰富的。因为，“人的喜怒哀乐，一切骚扰不宁、起伏不宁的情绪，连最微妙的波动，最隐蔽的心情，都能由声音直接表达出来，而表达的有力、细致、正确，高低，人们通过被观察者的外在形象是可以作出判断的。在这种判断中，人们更注意人的行为，因为行为是受人的心理、文化和道德素养等内在特质操纵和影响的。培根曾说道：“在美的方面，相貌的美高于色彩的美，而高雅合适的动作美又高于相貌的美。这是美的精华，是绘画所表现不出来的，对生命的第一印象也是如此……”普列汉诺夫也告诉过人们这样一个真

理：“活人的美是更可爱的，其所以可爱，是因为他具有生命，具有活的灵魂。”而达·芬奇说得更透彻：“精神应该通过姿势和四肢的运动来表现。”动作是活人做出的，因此，人们有理由希望它是最美的。这也正是每个求职者应当注意自己动作行为的形象效果的重要根据。

需要指出的是，求职者个人的行为是在一定的社会环境中产生的，且对社会环境产生一定的辐射力，因此，个体的行为必会受到社会舆论的评价。这就使得个人行为形象的好坏并不完全取决于个人的主观愿望，而是人的行为与一定社会环境相互作用的结果，并受社会规范、社会需要、社会心理等因素的制约。只有当人的行为符合社会规范，适应社会需要，体现社会特征，与社会大众心理相容时，其形象才能得到社会的承认和认同。用人单位只能悦纳社会化了的的大学生求职者。

公共关系行为的原则要求对求职大学生良好行为形象的塑造有积极的指导作用。它要求行为者应具备公关行为意识，如形象意识、合作意识、时间意识、道德意识、法律意识等，在实际行为中，应尊重他人，能够处世融群，具有分寸感和较强的适应力与变通性，真诚守信，文明高雅。达到或接近了这种理想的行为形象目标，则不难受到用人单位的垂青。

#### 注意具体行为

大学生求职形象如何，看起来似乎是主观的东西，是招聘人的主观印象、实际上是客观的，是大学的行为产生的效果。北欧联合公司一位公关经理在培训班中向学员讲解什么是公共关系时，用了这样一个比喻，他说：“好比一名青年追求伴侣，可以用许多办法，大献殷勤就是一种，这不算公共关系，而是推销。努力修饰自己的外貌和风度，讲究谈吐举止，这也是一种吸引人的办法。不过，这也不是公共关系，而是广告。如果这位青年经过周密的研究思考，制订出一个计划来，而且埋头苦干，以成绩来获得他人的称赞，然后通过他人的口将自己的优良评价传递开去，这可就是公共关系了。”这个比喻告诉人们，美好的形象不是靠表白，而是靠自己的卓越行为。

从生理学角度说，行为就是包括脸部在内的身体各部位做出的动作，这些动作可以是有意识的，也可以是无意识的。人们的抬手举足，一颦一笑，都会给人持久的印象，并产生意想不到的沟通效果。行为动作对人的造型是不可等闲视之的，它是你告诉人们你是谁、你是某人的一种无声语言。

#### 注意你的智慧

“使人发光的不是衣上的珠宝，而是心灵深处的智慧”。这条西班牙谚语道出了智慧对于一个形象的重要性。一个人形象的魅力，通常是行为特征和内在素质的综合体。美国心理学家 G·W·奥尔波认为，人的形象魅力是“受诸多因素影响而形成的一种动力”，如内在涵养、素质等，也包括人的智慧。而在个体所有的形象层面中，智慧是最光彩夺目的。睿智者的形象必是灿烂炫目的。无怪乎我国古代有“智如泉源，行可以为表仪者，人师也”的说法。

智慧是人类的基本形象。智慧反映着人的聪明才智，或称智力、智能。具体来说，智慧反映的是人们认识事物，并运用知识解决实际问题的能力，集中表现在反映客观事物深刻、正确、完全的程度，以及应用知识解决问题的速度和质量上。智慧的表现方式主要如观察、记忆、想象、思考、判断和创造。在现实生活中，我们常常发现，聪明、富有智慧的人更讨人喜欢，而具有较高智能的人的形象亦具有一种特殊的感召力。对求职的大学生来说，智慧既是改变世界，又是改善自我形象的钥匙，好的品行加上睿智，将

为自己的形象增添熠熠光彩。

智慧不仅构成人的自我形象的内质层面，同时，对改善自我形象又是一大法宝。智慧是成功自我形象的基石，在当今注重智力开发的时代里，必须提高自己的智能，跟上时代的脚步，除此之外你别无选择。那么，为自我形象赋予光彩的智慧形象如何培养和塑造呢？智慧属于每个人，人人都可以成为智者。要获得智慧，需要有知识作为基础，知识是培育智慧的沃土。而知识的拥有，则需要人们博闻强识，广泛阅读，深入社会实践“读无字之书”。

郭沫若认为：“形成天才的决定因素应该是勤奋。古往今来有成就的人并不都是天资高，有许多天资差的人通过勤学苦练也做出了很好的成就。有几分勤学苦练，天资就能发挥几分。”的确，智慧的获得很大部分来自勤奋，勤能补拙。而大学生有良好的学习环境，只要你能认真勤奋学习，就一定可以成为智者，并进而改善自我形象。

美国教育家林格勒经过多年研究提出了智力超常者的行为特征，大学生求职者在塑造智慧形象时可以参考对照：

- (1) 是一个好学不倦的人；
- (2) 能非常机敏地回答问题的人；
- (3) 数学成绩突出的人；
- (4) 有广泛的兴趣的人；
- (5) 喜欢自己一个人工作的人；
- (6) 对自己有信心的人；
- (7) 用创造性的方法解决问题的人；
- (8) 具有创造性思维，善于洞察事物之间的联系的人；
- (9) 有丰富多彩的语言的人；
- (10) 能讲富有想象力的故事的人；
- (11) 具有成熟的幽默感的人；
- (12) 是好奇好问的人；
- (13) 仔细地观察事物的人；
- (14) 急于把发现的东西告诉别人的人；
- (15) 遇到新发现，出声地表示兴奋的人。

此外，求职者在塑造语言形象时，还需要特别注意形成自己的语言风格，或幽默、或动人、或稳健等，有了自己的表达风格，可以使自己在众多的求职竞争对手中，脱颖而出，分外醒目，以给招聘者留下强烈印象。当然，语言艺术是个博大精深的领域，其运用技巧也是丰富多彩的，求职者应在实践中活学活用，注意总结，掌握了这门艺术将使自己受益无穷。

## 第十七章 大学生如何选择职业

大学生毕业走上社会，择业是他面对的人生又一次较为重要的考验，虽然社会主义市场经济的建立给大学生以后择业提供了相当灵活自由的环境，但相对来说，大学生第一次择业的成功与否对大学生能否在毕业走上社会后迅速成长还是有重大影响的。因此大学生在毕业择业时注意有关的择业方法与问题是十分必要的。

### 大学生择业应注意的方面

#### 应学习的职业选择的科学理论

职业作为一个既重要又范围广阔的领域，引起人们的广泛关注和诸多学者的高度重视。许多学科都在研究职业、职业选择及有关问题。职业选择作为一种重要领域得到长足发展，“职业指导”作为综合性、实用性学科，也发展和成长起来，受到从事有关学科研究人员的重视，并建构了相应的理论体系，主要有以下几种重要理论：

#### 职业匹配论

这是用于职业选择、职业介绍的经典性理论，最早由美国波士顿大学教授帕林斯提出。1909年帕林斯在《选择一个职业》著述中指出：“第一，应清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特性；第二，知道你自已成功的条件，及所需知识，在不同工作上所占有的优势、不利和风险、机会和前途；第三，上述二条件的平衡。”其含义是将个人的主观条件与社会职业岗位（对自己有一定可能性的）相对照、相匹配，从而选择一种职业。这一经典性原则，至今仍然是正确、有效的。

#### 职业发展论

这是研究人的职业社会心理与职业活动的行为成熟化过程的理论。其主要代表人物为美国学者萨帕和金兹伯格。他们认为职业是人生的重要内容，人的职业性（对职业的了解和认识、把握自己职业道路的能力、职业决策的思想等）是一个长期发展的过程。人的职业性，从少年、青年时的游戏阶段、尝试阶段，受环境和个人因素（如兴趣、价值观）的影响，家庭经济地位与条件、个人的智能与个性、自己所能掌握的职业机会等，均在择业取向中占据着重要地位。个人走上职业岗位后，职业和工作作为个人的个性发展提供活动中心；一个人的职业成就与满足感，与个人能力、个性、价值观、工作经验以及工作成绩、工作环境有关。

#### 职业生涯论

这是关于个人职业生活发展全过程研究的理论。它可以是对职业发展论的延伸和全方位的扩充。在职业生涯论中，除职业发展论（或职业选择论）所重视的毕业后初次选择外，它研究的重点在于“人到中年”的职业再选择。

#### 职业系留论

这是职业生涯论中的一个重要方面，它反映人们在有了相当丰富的职业阅历以后，真正乐于从事某一职业的心理原因。

#### 职业人格类型论

这是对人的个性类型进行划分。并与职业相匹配的职业指导理论。代表人物是美国著名职业专家霍兰。霍兰将人的个性即人格（以及职业）划分为六种基本类型：

第一，调研型，即适于从事创造性、抽象思维性的工作，这种人往往智力水平高，但不重视实际，只考虑理想化的问题；

第二，艺术型，即适于从事审美性、自我情感表达的艺术性工作。如绘画、音乐、演出。这种人性格活泼、易动，但缺乏慎密思维能力；

第三，社会型，即适于从事接触人，为人服务的工作。这种人愿意与人交往，热心助人，但机械技能较差；

第四，企业型，即适于从事决策性、现实管理性工作。这种人性格直率、果断，处理问题有魄力，不足之处是在理论研究方面较差；

第五，传统型，即适于从事有规律、重复性常规的系统性工作。这种人个性踏实、认真、遵守纪律与规章制度，不足之处是为人拘谨、保守；

第六，现实型，即适于从事机械、工艺等现实的、目标明确的工作。这种人长于动手技能，能够独立钻研业务、完成任务，不足之处是人际关系能力较差。

上述六种类型各有优缺点，运用时要将人的类型与职业类型相对照，分析恰当与否。在现实生活中，个人与职业往往具有多种类型的特点。因此，实际运用中，可以把各种职业均找出其具有的三种特性，再分析某个人所具有的三种人格类型，并找出最重要、次重要、再次类型。这样，将人与职业种类对应，就能得出更科学的结论。霍兰的这一理论，是当今职业指导中比较权威的理论和方法，其可靠性较高。

#### 掌握选择职业的决策方法

一个人的职业选择恰当与否，关系到其职业意愿、兴趣能否得到满足，关系到其才能能否得到发挥，关系到他在职业岗位上的劳动状况，关系到他一生的生活道路，也关系到他对社会贡献的大小。选择职业会遇到来自方方面面的种种困难，但与一份困难相应的总有一份智慧。为帮助大学生求职者获得理想的职业，在此推荐以下几种择业的决策方法：

#### 单因素决策法

当许多选择因素交织在一起，如果只根据其中某一种因素就作出职业选择，这种职业大致有这样几类情况：根据父母对子女的职业期望而决策：这包括根据职业的轻松程度、职业的劳动条件、职业的人际关系、职业的兴趣、职业目的或根据老师、同学及亲友推荐而选择某一职业等。这种选择方法是将上述因素中的一个因素作为决定性的因素来决断。在面临多种选择可能性的时候，择业者若犹豫不决，会错失良机，这时若采用单因素决策法，可以果断作出抉择，有利于择业成功。但这种方法亦有弊端，它有碍于择业者做更全面的考虑和权衡。

#### 最优化决策法

职业选择实际上是一个多因素综合效应的选择问题。所谓最优化决策法是综合考虑多种因素，比较主客观条件在各种职业上所表现出来的协同性，从中找出最适合自己个性心理特点和生理条件的理想职业的常用选择方法。利用这一方法进行择业，最主要的是要确定适合自己生理条件和心理特点的理想职业目标。有了理想的目标以后，就可以与当地、当年的职业信息相比较，并对这些职业进行筛选和择优。在运用最优化决策方法进行职业选择时，要考虑各种因素的主次、先后，以及纵横之间的关系。只注意主要条件，而不注意次要和其他辅助条件也是不行的。

#### 令人满意决策法



在实际择业中，运用最优化决策方法选择职业往往是有困难的。困难主要来自两个方面。一是因为大学生择业者对职业需求的信息不可能全部掌握，二是进行择业的时间也是有所限制的。这两个因素便影响了最优化决策。因此，在实际的职业选择过程中，毕业生往往不可能在所有的职业中挑选一个最优的职业，而只能在有限的职业中挑选一个比较好的职业。况且还有问题的另一方——用人单位是否选择你的问题。为此，我们在实际的求职过程中，可以运用令人满意的决策方法。

运用这一方法进行择业，首先必须根据择业者的生理、心理特点，确定一套标准，用来说明什么职业是令人满意职业的最低限度，或者说有哪些职业可以替代原有的最优化职业。如果考虑中的职业，满足或者超过令人满意职业的最低限度，那么这一职业或这些职业可以说是令人满意的。择业者可以通过各方面的实际努力，争取获得这个职业。运用令人满意决策法的关键是要确定好最低限度令人满意的标准。期望值过高，超过了现实条件，就不可能达到满意的求职结果。

#### 最小遗憾决策法

有时在选择职业的过程中，会出现这样的情况：用人单位所提供的职业岗位一个都不喜欢，可就业问题已迫在眉睫，必须在一段时间内予以解决（如毕业生分配政策中规定的时限等），这就需要运用最小遗憾决策方法，即俗语“矮子里面挑将军”的方法。选择职业时，若没有自己称心如意的职业可以挑选，这当然是一件十分遗憾的事情，不过遗憾有大有小，有的职业虽然不那么称心如意，但是如果选择它也勉强可以，那么这一职业，对你来说，就是遗憾最小的职业。

对上述几种决策选择方法的选用，必须根据择业的实际需要而定，做到有的放矢，从而达到事半功倍的效果。

### 选择职业应注意的问题

#### 专业特长与职业选择

每个毕业生都有自己所学的专业。专业是学生之长，是就业的基础条件。大学生在校学习的专业，可以说，基本确定了未来职业的方向。毕业生所学专业如何，直接影响就业成功率，是求职择业的一个极其重要的因素。

国家在分配毕业生和引导毕业生求职择业时，有一个基本原则，那就是“专业对口，学用一致”。如在师范院校就读的毕业生，原则上应当充实到教育行业，医科大学毕业的学生则应当在卫生系统就职等。高等院校的专业设置正是根据社会需要而确定的。但是，社会实践是不断发展的，社会实践的需要也是在变化的。

社会职业岗位的实际需要更是纷繁复杂的，大学时代的专业设置，不可能囊括全部的社会职业要求。再加上不同专业的毕业生对自己的专业是否热爱、职业定向是否符合个人实际等一系列复杂变动的社会变化，使大学生所学专业与实际职业定向和选择往往产生背离，就出现了专业未必对口、学用未必一致的择业现实。如长线专业（即那些到工作岗位上不能马上发挥作用的专业）的毕业生，象理院校的生物工程、高能物理、信息工程、激光工程等专业，这类专业的学生社会需要量相对较少，很难找到专业对口的工作单位，而面临转行的困扰。再如师范院校的学生，其中对所学不感兴趣的毕

业生，希望通过毕业分配和自我选择，能到非教育系统就业。由此而引发了自身所学专业与实际择业与就业的现实冲突和矛盾。要解决由于专业与择业现实不协调导致的择业烦恼，可以从下述三个方向努力：

其一，“冷门”专业毕业生求职烦恼的缓解。要解决因专业滞销而引起的烦恼，问题的核心是解决就业出路。“冷门”专业的毕业生社会需求量少，就业机会有限。要想缓解就业烦恼，关键在于把握就业的机遇，万万不可坐失良机。因此，要求“冷门”专业学生，在择业过程中要善于把握自我，一有就业机会，就要当机立断，良机若失，后悔莫及。

其二，“热门”专业毕业生求职困惑的解除。“热门”专业相对于“冷门”专业而言，社会需要量大，就业机会多，学生选择余地大。其择业难度较轻，而求职困惑主要在于对专业、事业、职业、家庭、地区、经济等多种关系的处理问题上。要解除这一困惑，关键在于抓住主要矛盾。只要求职者把事业放在首位，以事业为重，其他问题就会迎刃而解了。

其三，解决学非所爱这类学生的选择问题。关键在于把握自己，以现实的态度对待择业。首先要考虑转行的可能性。若政策许可，转行从事自己热爱的事业未尝不可，但对于政策规定分明的专业，不应不顾现实、超越现实，而想入非非、自寻苦恼，要努力培养专业兴趣和专业思想，以便尽快有效地胜任职业任务。其次要充分权衡转行的利与弊，切勿感情用事，而贻误事业和前途。

#### 家庭因素与职业选择

家庭作为社会的细胞，对人的社会化产生牢固影响。特别是在我们这样一个家庭伦理观念深厚的国度，家庭更是与每个人息息相关，时时牵动着自己的情感，影响着自己的人生。

子女的择业不仅是他们个人的事情，也是整个家庭的事情，还由于目前大学毕业生的年龄构成普遍偏低，其职业定向与选择，就不能不受家庭因素的影响。有的求职者考虑父母年迈，又无人照顾，自己应回到父母身边；有的考虑自己在父母身边生活多年，周围又有亲朋好友，自己今后工作便当；有的希望借助父母的权势或社会关系，帮助自己谋得较理想的职业岗位；也有的象庭认为，自己的子女在身边工作放心一些，则要求子女到家庭所在地求职就业等等。

对于择业中的家庭因素，无论是大学毕业生本人，还是其父母亲友部要正确对待，把家庭因素放在一个适当的位置，而不应使之成为择业的障碍。

从大学生的角度而言，处理家庭问题，应从实际出发。一方面选择职业要根据自己的志趣、理想和条件，考虑自己的未来发展前途，体现选择职业道路的独立性和自主意识；另一方面也要尊重国情，重视家庭问题，对于自己的职业去向，应该与家人多多商量，听取他们的意见，把自己选择这一职业的理由，向家人讲清楚，并征得家人的同意或理解。

如果自己的职业愿望与父母的想法发生冲突，应平心静气地与家人商议，切莫使矛盾激化，争取到父母的谅解和支持，从而愉快地走向工作岗位。同时，特别需要指出的是，大学生在择业时，切不可依赖家庭，依赖父母，或依靠父母的权势及走后门拉关系获得职业岗位。通过低格调的方式实现自己的职业愿望，是无能和缺乏独立性、自主性的表现。此外，如果家庭确实有困难，如父母年老体弱，身边没有兄弟姐妹或其他人照顾，这样，在选择职业时应根据实情，可选择家庭所在地或离家较近的地区求职就业。

从父母家人的角度而言，应该尽量在子女们择业时起有益作用，而不要起消极作用。首先，不应对分配期望过高，一旦不尽人意，就责骂子女，从而加重了他们的心理负担；其次，不要用社会择业的不正之风影响子女；最后最重要的是尊重子女们的选择，允许子女选择适合自己的职业，对他们的志趣和选择要积极引导，充分了解、理解子女，帮助他们摆脱家庭因素的影响，要让他们放开手脚、大胆地选择职业，实现他们的愿望。

#### “个人问题”与职业选择

临近毕业，已有恋爱对象的大学生在选择职业时，就多了一种考虑因素。“个人问题”在一定程度上影响和制约着职业定向和他们行为，这是有恋爱关系的求职大学生不得不正视的一个实际问题。

毋庸讳言，恋爱现象在应届毕业生中绝不是极个别的情况，为数不少的大学生在校期间就已开始恋爱行为，到了毕业时已确定了较为稳定而公开的恋爱关系，也有的正处在恋爱开始的阶段。他们的对象可能是同校同届学友、低年级学友，也可能是外校学友，甚至可能是外地、家乡已工作的知己。无论是哪一种情况，在毕业求职时，求职者都要考虑对方的意见，考虑对方的具体情况，考虑两人关系的未来发展。这就使这部分大学生择业时多了一种心理困扰。

我国现行的人事制度、户籍管理制度和分配体制等社会机制宽松度十分有限，人才的自由流动暂时还比较困难，尤其是向大城市流动更是困难。因而，大学生择业时，男、女朋友的易地分割，难免会发生，并成为谈恋爱大学生的一大烦恼，多种矛盾会随之而来。如一对同窗恋友，一方个人条件良好，根据优生优分的原则可能会留在大城市高层次的机构工作；而另一方条件较差，或因生源、定向委托培养等实情的限制，无法留在同一城市工作，作为条件优越的一方，就面临着个人发展前途与个人恋爱感情的矛盾现实。

有“个人问题”的求职者要正视社会择业机制的现实和个人条件的现实，在解决个人问题时，不应一味强调社会对个人的满足，在择业时，应与意中人多加商量，考虑将来面临的种种困难，以切实的态度对待个人问题。

从这类大学生择业结局的现实来看，谈恋爱的大学生有的以事业为重，暂时分在两地，经过一段艰苦的“牛郎织女”生活，通过调动、报考研究生等方式最终解决两地分居问题；也有因感情基础不甚牢固，面临分配的实际困难，而分手两地；也有的对恋人情深意笃，双方均能实际考虑问题，没有一味地往大城市，有许多人奔向新开发建设亟需人才的地区求职就业，又实现了幸福的团聚。

大学生的职业选择是在一定的社会环境里展开的，社会择业机制制约着个体的择业行为，这是大学生职业选择最基本的社会意识。择业中个人问题的妥善解决，也正需要符合这一社会现实。

随着改革的深入进行，社会择业机制将得到进一步优化，将为择业者提供较为自由和宽松、公正和平等的择业环境，这一方面将使有“个人问题”求职者的心理烦恼得到一定程度的缓解，另一方面又向求职者提出更高的精神要求。择业机制的优化是为了最大限度地使求职者挖掘自身的潜力，充分调动每个人的积极性，倾力为社会尽力，更完满地实现人生价值，这就要求求职者摆正事业与爱情的关系，在事业与爱情的比翼齐飞中，创造积极进取的职业人生。

#### 动机与职业选择

求职动机是求职者经常以愿望、兴趣、理想等形式表现出来的，激励其发动和维持择业行为，并导向职业目标的一种心理过程或主观因素。大学生的求职动机是异常复杂多样的，就其社会意义而言，可分为四种类型：

#### 索取型

这类求职者缺乏正确的职业理想，不求贡献、只图索取，就业只是其谋取个人私利的手段。

#### 衣食型

求职就业是为解决衣食问题，获得谋生的手段。这类求职者缺乏进取精神。

#### 表现型

希望通过就业参与社会，尽其所长，实现自我价值。表现型求职者若走向极端，可能发展为脱离社会需要的、极端狭隘的“自我实现”者。

#### 贡献型

就业既为衣食需要、也为自我实现需要，更为国家、民族和社会的需要。

不同的求职动机影响着大学生进行正确职业定向和职业选择。心理学的实验表明：人在不同的活动动机之下，社会性最丰富的动机表现出最大的力量。因此，确立良好的求职动机，对大学生的成长有着不可低估的作用和意义，它关系到求职者的劳动态度、潜在能力的发挥和对社会的作用。要树立良好的求职动机，可以从以下方面做出努力：

其一，树立正确的人生价值观。价值观的确立，直接决定着人们的生活方式与生活目的。大学生树立了正确的人生价值观，就能够把个人的就业需要建立在社会需要的基础上，正确地进行职业定位和选择。

其二，明确就业的目的和作用。就业不仅是谋生的手段，不仅是自我实现的具体途径，更是为他人、为社会做贡献的直接方式，明确了就业的社会意义和实现自我的作用，有利于大学生充分发挥献身社会的主观能动性。

其三，培养良好的职业兴趣。兴趣是个体行为的心理驱动力，它能诱发人的动机。培养良好的职业兴趣，可以使求职者挖掘自身最大潜力，以愉快的心情、饱满的热情、积极的态度去从事社会工作。

其四，充分利用就业诱因条件。职业动机的基本诱因条件是用人单位在能满足求职者基本的生理需要的情况下，还具有满足其更高层次需要的良好条件。这对于大学生确立良好的就业动机是必不可少的。

其五，将主导动机与辅助动机结合。大学生应当建立全心全意为人民服务、为社会做贡献的主导动机，并使自己某个或某些辅助性动机迁移到主导动机方面来，使之服务于主导动机。

求职动机是激发大学生择业行为的内动力，对处在求职中的大学生来说，是其人生转折过程中的主要心态，必须加以认真地对待和调整，并通过确立良好的动机，激发自己合理与正确的择业行为。

#### 兴趣与职业选择

兴趣是指一个人力求认识、掌握某种事物，并愿意常参与该种活动的心理倾向。人对某种职业感兴趣，就会对该种职业活动表现出肯定的态度。兴趣可以开阔人的眼界，丰富人的知识并推动人的积极活动，表现出个性积极性，从事自己感兴趣的职业，人的注意力、思维、能力都得到最大程度的发挥，从而提高工作的积极性和效率，也使人身心愉快。同时，多方面的兴趣可以使人善于适应职业的要求与变化，应付多变的工作环境，很快熟悉新的

与原来性质不同的工作，顺利进入职业角色。此外，人的兴趣可以形成一个人活动与选择的一定强度的有向趋力，引导人的职业和专业的定向，并导致决定人的职业选择。

大学生正处在兴趣、爱好与思维最活跃、最丰富的时期。他们有着不同层次的、丰富多彩的、极富个性特色的兴趣，其兴趣具有广泛性与多样性、集中性与稳定性、社会性与情绪性等特点，并从不同程度上影响着他们的职业选择。

首先，广泛多样的兴趣拓宽了职业选择的范围。具有广泛多样兴趣的大学生，在校期间，多方位地投入生活，较全面的生活感受与经验积累，为其选择职业准备了多方面的知识与能力的职业基础，相对于那些兴趣狭窄的同学而言，他们在职业方面、有更宽广的选择圈，有更全面的职业适应性，而不致于死守己见，限制了自己的择业面。

其次，集中稳定的兴趣强化了大学生的职业定向。广泛多样的兴趣中还必须有一个中心兴趣，并以此为主导才能形成良好的兴趣品质。只有在广泛职业兴趣的背景上有着决定活动基本倾向的中心职业兴趣，才能保持学习的积极主动性和创造性，获得系统的专业知识，训练职业需要的专业技能，强化自己的职业定向，否则，对什么都感兴趣，只是“蜻蜓点水”、“浅尝辄止”，最终会妨碍自己的职业选择。

第三，流动变化的兴趣会导致职业选择的冲突。个人的兴趣会由于多种原因而发生转移和变化，这种不稳定性和变动性，会很自然地职业选择产生影响，使行为主体产生矛盾与冲突。比如说，最初确定专业志向是根据当时的兴趣，而后来又有了新的兴趣，这种现实的兴趣变异，使得求职者在面临择业时，在原有专业与新兴趣之间产生矛盾与困惑；或者是有的求职者不断转换职业兴趣，也会影响对职业的稳定定向与选择，从而使之内心交织着多种矛盾与困惑的烦恼。

因此，建立良好的职业兴趣，对于大学生选择职业和适应职业都有着十分重要的意义。

#### 性格与职业选择

性格是人对现实稳固的态度和与之相适应的习惯化了的行为方式的吻合。性格是区别于他人的、鲜明的、稳定的、持久的个性特征，是个体本质属性内的独特结合，它在人的个性中起着核心的作用。性格一经形成就比较稳固，其稳定性特征，对于人的选择倾向、活动方式及成功与否有深远的意义。一个人的职业选择和职业生活往往带有浓厚的性格色彩。

性格特征构成对职业的选择的影响。求职者性格的差异，在不同程度上影响着个体职业选择的倾向和成功与否。比如说，有的人性格坚毅，有的人脆弱，坚毅的人在择业时对目标坚持不懈地追求，在整个求职活动中勇于克服困难，百折不挠，坚定不移地向目标渐进，这种性格特征大大地增加了择业成功的机会；而性格脆弱者，经不起求职的挫折和困难，往往一碰困难就打退堂鼓，具有这种性格特征的人，择业时很难获得理想的实现。

性格的独立性程度不同也会影响职业选择。性格独立性强的人在求职时，有自己的主见，不易受到外界的干扰，能更充分地发挥自身的潜力，自己的所长，目标明确，积极主动地争取成功；而性格独立性差的人，缺乏主见，目标模糊，择业态度模棱两可，犹豫不决，极易受到某种外力的影响，从而大大妨碍了其择业的最佳选择。

此外，性格的倾向性也影响着职业选择。性格外向的人，思维活跃，富于热情，对新事物敏感，善于交际，灵活性强，在择业时，积极主动，善于推销自己，具有较强的适应性，从而容易获得求职成功；而性格内向的人，沉静谨慎、深思熟虑，怯于交际，反应迟缓，因此，在择业时，缺乏主动进取性，不善于表现自己，适应性较差，从而有碍于择业成功。

总之，性格与职业的关系可以说是彼此制约、相互促进的关系。选择职业必须要考虑性格的职业品质，尽量选择适合自己性格特点的工作。因为，几乎每一种工作都对性格品质提出特定的要求，如作为教师应知识丰富、热情、正直、谦逊、以身作则；作为医生应富有同情心和责任心、精益求精、一丝不苟等。适应不同的职业就必须具备符合角色规范的性格特征。职业性格是职业活动本身所要求的，大学生求职者应培养良好的性格品质，增强对理想职业性格的适应性，从而增强达到理想职业目标的现实可能性。

#### 气质与职业选择

心理学家认为：气质是表现心理活动的强度、速度和灵活性方面的典型、稳定的心理特征。气质特别表现在情绪产生的快慢、情绪体验的强弱、情绪心态的稳定性和持久性、情绪变化的幅度以及言语、动作的速度等方面。它使人的全部活动都染上某种独特的色彩。具有某种气质特征的人，常常在不同内容的活动中，都会表现同样方式的心理活动特点。心理学家把人的气质分为四类：多血质、胆汁质、粘液质、抑郁质。这是依据气质在人身上的表现所划分的，它是在某一类人身上共有的或相似的特征，典型的气质类型较为少见，实际生活中绝大多数人都是以某种气质类型为主并兼有其他类型某些特征的混合型。

气质本身并没有善恶、好坏之分，每一种气质都有其积极的一面，也有消极的一面。气质并不能决定一个人活动的社会价值和成就高低。每一种职业领域都可以找出各种不同气质类型的代表，同一气质的人在不同的职业部门都能作出突出的贡献。但是，人们所从事的职业、不同的岗位，却对从业人员的气质有不同的要求。某种气质特征，往往能为胜任某项工作提供有利条件，而对另一些工作又表现出明显的不适应。研究和实践都表明：气质特征是选择职业的重要依据之一。

#### 胆汁质气质与职业选择

胆汁质的基本特征是直率、热情，精力旺盛，脾气急躁，情绪兴奋性高，易冲动，反应迅速，心境变换剧烈。择业时，主动性强，具有竞争意识，通常倾向选择且适合于竞争激烈、冒险性和风险性强的职业或社会服务型的职业，如运动员、改革者、探险者等，甚至到偏远及开放地区从业。

#### 多血质气质与职业选择

多血质的主要特征是活泼、好动，敏感，反应快，善于交际，兴趣与情绪易转换。择业时，积极主动，热情大方，善于推销自己，适应性强，很受用人单位欢迎。通常适合于出头露面，交际方面的职业，如记者、律师、公关人员、秘书、艺术工作者等。

#### 粘液质气质与职业选择

粘液质的主要特征是安静，稳定，反应迟缓，沉默寡言，情绪不易外露，善于忍耐。择业时，沉着镇定，目标确定后，具有执著追求、坚持不懈的韧性，从而弥补了其他素质的不足。一般适合于医务、图书管理、情报翻译、教员、营业员等工作。

### 抑郁质气质与职业选择

抑郁质的典型特征是情绪体验深刻，孤僻，行动迟缓，感受性强，敏感、细致。择业时，思虑周密，有步骤，有计划，一般较适合从事理论研究工作等。

以上只是从气质典型类型的角度论及各种气质与职业选择的关联。每一个求职者应从自己的实际气质特征出发，认真考察职业气质要求与自身气质特征的对应关系，选择那些能使自己气质的积极方面得到发挥的职业与岗位，避开消极的一面。

### 能力与职业选择

能力由一般能力和特殊能力构成。一般能力，即一个人完成自己经常性生活所必须具备的能力，以及完成某一活动要求人必须具备的能力。心理学上一般能力是指以思维力为核心的智力，是记忆力、观察力、想象力和认识能力的总和。特殊能力是指在某些特殊领域的活动中所表现出来的能力，以及完成某种特殊活动所要求具备的能力。例如，节奏感、色彩鉴别力、准确估计比例关系等就属于特殊能力。它建立在一般能力的基础之上，并构成个体的特殊才能结构，能保证有效地完成某种活动。

无论从事什么职业，总要有一定的能力作保证。没有任何能力，也就不能胜任任何工作。求职者对自己的能力进行自我认识和评价，对其职业定向与职业选择往往起着筛选和定位的作用。一个人能力有大小，能力存在着的个别差异表现在质和量两个方面，并对职业选择产生不同的影响：

#### 能力量的差异与职业选择

从量的方面来看，能力的个别差异表现在能力发展水平的高低，以及不同的能力优势趋向等方面。求职者据此来确定对专业和职业的选择。能力强弱不同影响着求职者的择业态度和择业心理，能力强者在择业时表现出过人的勇气和自信，能力弱者则受到自卑的困扰。同样，用人单位也将能力强弱作为用人的一个重要的考虑因素，能力强的求职者自然倍受欢迎，容易获得成功。此外，能力优势趋向也影响着求职者的职业选择，适合于单位发展、具备单位所需能力优势的大学生将被优先录用，因量才录用是用人单位录用学生的一条基本原则。

#### 能力质的差异与职业选择

能力质的差异表现为各人有不同的特殊能力、才干和能力类型的差别。任何一种专业或职业的活动，都要求有与该专业相吻合的各种能力的特殊组合，即专业对特殊能力的要求。如一个音乐家需要有强烈的音乐节奏感和丰富的想象力；一个画家的视觉分析对线条、比例、形态、明暗、色彩调和的高度敏感性，及手感、手部运动等都具有特殊的能力要求；教师、营业员、律师、节目主持人、护士等职业，必须具备较强的语言能力；会计、出纳、统计、建筑师、药剂师等职业需要较强的计算能力等等。因此，求职时必须考虑职业所需要的能力质，即特殊的职业能力要求。

因为能力与职业选择有着如此密切的联系，求职者就必须注意自身能力的培养。一个优秀的大学毕业生，通过几年的学习和实践的锻炼，应该具备自学能力、操作能力、交流表达能力、设计计算能力、组织管理能力、科研创造能力等，这样就会在择业竞争中处在优势地位，更易获得求职的成功。

#### 岗位特点与职业选择

岗位分布在各个部门，不同部门还可以划分为不同的行业。毕业生在求

职时，应根据各个部门的不同特点，选择相应的职业岗位。从大学生就业的实际来看，同一个专业的毕业生能够在不同部门选择工作岗位。例如，自动化专业的毕业生可以在重工业部门中选择电力、冶金等行业，也可以选择轻工业部门中的纺织。经济学专业的学生可以在三大产业部门中选择管理工作岗位，也可以选择党政机关、科研、教育、金融信贷部门等。因此，这就需要进行比较，如各个部门或岗位的特点的比较，经济条件、保险福利、社会地位、保健条件、地理位置等等诸多因素的比较。在全方位的比较中，作出切合自己需要的合理选择。

工作岗位的经济待遇。包括：工资奖金水平、劳动保险及其他物质和文化福利待遇等。当代大学生选择职业，在社会地位大致相仿的情况下，日益突出地重视职业的收入状况、福利待遇，注重物质和生活的满足。工作岗位的经济待遇如何，是大学生择业的十分重要的标准之一。在他们看来，对于自己付出的劳动，应当得到社会的承认与肯定，人不仅应当追求精神生活的富有，也应当有合理的物质需要的满足。

工作岗位的社会地位，亦即职业地位。职业地位是指人们对所从事职业的所有制形式、行业与工种的社会声望的评价。由于传统习惯意识的影响和社会舆论的制约，人们自觉不自觉地对社会职业表现出不同的态度和倾向，这便形成了职业的社会地位差异，从而使大学生心目中的职业地位就有了高低之分。例如，他们认为高社会地位的主要指有权力的单位（党团、人事、行政管理等部门），有名气的单位（著名厂矿、大型独资或合资企业等），有的职业如个体户和农民，社会地位相对来说就被认为低一些。

一般来说，在条件允许的情况下，职业选择者大都愿意趋向社会地位高的职业，以获得社会尊重，满足自己和家庭自尊心的需要。但是，职业地位导向的作用并不是始终不变的。随着时代的发展和社会的进步，尤其是改革的冲击，大学生对职业社会地位的追求开始有了下降的趋势，更多地转向自我价值的实现和经济地位状况的改善。

一般来讲经济待遇如何是大学生选择时不得不考虑的一个重要因素。大学生一旦走向社会就将面临恋爱、结婚、生育这三项需要大量经济支出的人生大事，如果没有一定的经济实力，那将对生活产生很大的影响。近年来，大学生就业的“公司热”，原因即出自于此。他们希望能分配到待遇高、房源丰富和有涉外任务的单位。但从整体上看，大学生对职业的经济收入的考虑，还没有超过对职业的社会地位的考虑。在传统文化仍然强大的当代中国社会，职业的地位仍然在文化中处于比较重要的位置，对职业的选择发挥着不可低估的影响。

除了工作岗位的经济地位与社会地位这两个重要因素外，工作岗位的其它特点，诸如工作环境、地理位置、发展前途、人际关系等因素，也是择业者需要考虑的，究竟选择哪种职业和工作岗位，大学生应该结合自己的条件进行比较、权衡，以作出恰当的选择。



## 附录二：

### 兴趣类型与相应职业匹配表 各种兴趣类型的特点与相应的职业

#### 兴趣类型 1——喜欢与工具打交道

这类人喜欢使用工具、器具进行劳动的活动，而不喜欢人与人或动物打交道的职业。相应的职业如修理工、木匠、建筑工、裁缝等。

#### 兴趣类型 2——喜欢与人相接触

这类人喜欢与他人接触的工作，他们喜欢销售、采访、传递信息一类的活动。相应的职业如记者、营业员、邮递员、推销员等。

#### 兴趣类型 3——喜欢从事文字符号类工作

这类人喜欢与文学、数字、表格等订交道的工作。相应的职业如会计、出纳、校对员、打字员、档案管理员、图书管理员等。

#### 兴趣类型 4——喜欢地理地质类职业

这类人喜欢野外工作，如地理考察、地质勘探等活动。相应的职业如勘探工、钻井工、地质勘探人员。

#### 兴趣类型 5——喜欢生物、化学和农业类职业

这类人喜欢实验性的工作。相应的职业如农业技术员、化验员、饲养员等等。

#### 兴趣类型 6——喜欢从事社会福利和助人工作

这类人乐意帮助别人，他们试图改善他人的状况，喜欢独自与人接触。相应的职业诸如医生、律师、教师、护士、咨询人员。

#### 兴趣类型 7——喜欢行政和管理的工作

这类人喜欢管理工作，爱好做别人的思想工作，他们在各行各业中起着重要的作用。相应的职业如辅导员、行政人员等。

#### 兴趣类型 8——喜欢研究人的行为

这类人喜欢谈论涉及到人的主题，他们爱研究人的行为举止和心理状态。相应的职业如心理学工作者，哲学、人类学研究者。

#### 兴趣类型 9——喜欢从事科学技术事业

这类人喜欢科技工程类活动。相应的职业如建筑师、工程技术人员。

#### 兴趣类型 10——喜欢从事想象和创造性的工作

这类人喜欢需要有想象力和创造力的工作，爱创造新的式样和概念。相应的职业如演员、作家、创作人员、设计人员、画家等。

#### 兴趣类型 11——喜欢做操纵机器的技术工作

这类人喜欢运用一定的技术，操纵各种机器，制造产品或完成其它任务。相应的职业如驾驶员、飞标员、海员、机床工等。

#### 兴趣类型 12——喜欢从事具体的工作

这类人喜欢制作能看得见、摸得着的产品，希望很快看到自己的成果，他们从完成的产品中得到自我满足。相应的职业如厨师、园林工、农民、理发师等等。

### 各种职业与其相应的职业兴趣型

#### 职业相应的职业兴趣类型

1.农业劳动者	12.5.1
2.农机操作人员	11.1.12
3.农业技术人员	5.12.1
4.营造林工人	11.5.12
5.林业技术人员	5.10.12
6.畜牧业劳动者	5.12.1
7.畜牧、兽医技术人员	5.12.1
8.水产养殖人员	5.12.1
9.水产捕捞人员	1.11.12
10.水产技术工人	11.1.12
11.水产技术人员	11.1.9
12.采煤工人	4.1.11
13.采煤工程技术人员	4.9.11
14.采油工人	4.1.11
15.石油开采技术人员	4.9.11
16.自来水生产工人	1.11.12
17.自来水生产技术人员	9.1.11
18.食品、饮料制造工人	1.12.11
19.食品、饮料制造技术人员	9.12.5
20.针织工人	1.11.12
21.纺织技术人员	9.1.10
22.服装加工工人	1.12.11
23.服装设计人员	10.12.1
24.家具制造工人	1.12.11
25.家具设计人员	9.10.12
26.造纸工人	1.12.11
27.纸制品工人	1.12.11
28.印刷工人	1.12.11
29.工艺美术设计人员	10.12.1
30.化工工人	5.11.1
31.化工技术人员	5.9.10
32.制药工人	5.12.1
33.制药技术人员	5.12.9
34.化纤工人	1.11.5
35.化纤技术人员	9.5.10
36.橡胶制品工人	1.11.12
37.橡胶制品技术人员	9.11.5
38.塑料加工工人	1.11.12
39.塑料加工技术人员	9.10.1
40.油毡工人	11.1.12
41.水泥生产工人	1.11.12
42.水泥生产技术人员	5.11.12
43.炼钢工人	1.11.12
44.炼钢技术工人	9.11.1

45. 压延加工工人	11.1.12
46. 玻璃生产工人	11.1.12
47. 玻璃生产技术人员	11.1.12
48. 玻璃制品设计人员	9.10.1
49. 金属切削加工工人	11.1.12
50. 金属热处理工人	11.1.12
51. 机械制造工程技术人员	9.10.11
52. 电子设备制造工人	11.1.12
53. 电工	11.12.11
54. 电气自动化设计人员	9.10.11
55. 电气仪表工人	11.1.9
56. 仪器仪表设计人员	9.10.11
57. 地质普查、勘探技术人员	4.9.1
58. 建筑工人	1.11.12
59. 电气安装工人	1.11.12
60. 勘察设计技术人员	4.9.10
61. 城市建设规划设计人员	9.10.11
62. 市政工程技术和管理人员	9.7.14
63. 汽车驾驶员	11.1.12
64. 运输工人	1.11.12
65. 调度员	7.12.2
66. 电讯业务员	1.12.6
67. 零售商业经营人员	2.3.6
68. 商业经营管理人员	7.3.2
69. 售货员	2.6.3
70. 商业采购员	2.3.7
71. 商业供销员	2.6.7
72. 外贸工作人员	2.6.8
73. 厨师和炊事员	12.1.6
74. 餐厅服务员	6.2.12
75. 物资供销员	3.2.7
76. 物资采购员	2.3.7
77. 仓库保管员	1.3.12
78. 房管员	6.3.12
79. 房屋维修工人	1.6.12
80. 公交服务员	6.2.12
81. 公共场所服务人员	6.2.12
82. 园林绿化工作者	5.10.12
83. 环卫工人	1.12.11
84. 理发、美容员	12.1.10
85. 导游员	6.2.7
86. 旅馆服务员	6.2.12
87. 保育员	6.2.12
88. 摄影师	10.6.2

89. 殡葬事业服务人员	6.12.2
90. 家用电器修理服务人员	1.12.6
91. 科技咨询工作者	9.6.10
92. 心理咨询工作者	8.6.2
93. 职业咨询工作者	6.8.2
94. 社会福利院工作人员	6.2.12
95. 银行信贷工作人员	3.6.2
96. 税收专管人员	3.6.2
97. 会计、审计、统计人员	3.6.2
98. 保险公司工作人员	6.3.2
99. 医生	6.2.9
100. 护士	6.2.12
101. 药剂士	6.5.12
102. 运动员	10.2.8
103. 教练员	8.7.2
104. 演员	10.8.2
105. 导演	10.7.8
106. 编辑	3.2.10
107. 图书管理人员	3.12.6
108. 播音员	2.6.8
109. 广播、电视、工程技术人员	1.9.12
110. 幼儿园教师	6.8.7
111. 中小学教师	6.8.7
112. 中小学管理人员	7.8.6
113. 教学辅助人员	6.2.12
114. 自然科学研究人员	9.5.4
115. 社会科学人员	8.2.3
116. 科技情报人员	9.3.6
117. 电子计算服务中心工作人员	11.3.6
118. 气象观测预报人员	11.10.3
119. 地震观测预报人员	11.9.3
120. 业务类公务员	7.6.8
121. 打字员	12.3.1
122. 秘书	7.3.6
123. 警察	7.6.2
124. 律师	7.8.2
125. 审判员	2.8.7
126. 中国人民解放军指战员	1.6.7

资料来源：张树桂主编《职业分类介绍》，浙江教育出版社 1991 年 9 月版，第 412~418 页。

### 附录三：

#### 职业性格与相应职业的匹配表

## 各类职业性格的特点

**变化型**这些人在新的和意外的活动或工作情境中感到愉快，喜欢经常变化职务的工作。他们追求多样化的活动，以及那些能将其注意力从一件事转到另一件事上的工作情境。

**重复型**这些人喜欢连续不停地从事同样的工作，他们喜欢按照一个机械的或别人安排好的计划或进度办事，喜欢重复的、有规则的、有标准的职务。

**服从型**这些人喜欢按别人的指示办事。他们不愿自己独立作出决策，而喜欢让他人对自己的工作负起责任。

**独立型**这些人喜欢计划自己的活动和指导别人的活动。他们在独立的和负有职责的工作情况中感到愉快，喜欢对将要发生的事情作出决定。

**协作型**这些人在与人协同工作时感到愉快，他们想要得到同事们的喜欢。

**劝服型**这些人喜欢设法使别人同意他们的观点，这一般通过谈话或写作来达到。他们对于别人的反应有较强的判断力，且善于影响他人的态度、观点和判断。

**机智型**这些人在紧张的和危险的情境下能很好地执行任务，他们在危险的状况下能自我控制和镇定自如。他们在意外的情境中工作得很出色，当事情出了差错时，他们不易慌乱。

**好表现型**这些人喜欢能充分表现自己的爱好和个性的工作环境。

**严谨型**这些人喜欢注重细节的精确，他们按一套规则和步骤工作尽可能做得完美。他们倾向于严格、努力地工作。以便能看到自己出色地完成的工作效果。

## 各种职业与其所相应的职业性格类型

### 职业相应的职业性格类型

1. 农业劳动者	4, 2, 9
2. 农机操作人员	2, 4, 7
3. 农业技术人员	4, 1, 7
4. 林业工人	2, 4, 9
5. 林业技术人员	1, 4, 7
6. 畜牧业劳动者	2, 4, 7
7. 畜牧、兽医技术人员	1, 4, 7
8. 水产养殖人员	2, 4, 7
9. 水产捕捞人员	4, 1, 5
10. 水利技术工人	4, 7, 1
11. 水利技术人员	4, 7, 1
12. 采煤工人	2, 5, 9
13. 采煤工程技术人员	1, 4, 7
14. 采油工人	2, 5, 9
15. 石油开采技术人员	1, 4, 7
16. 自来水生产工人	2, 5, 9
17. 自来水生产技术人员	1, 4, 7
18. 食品、饮料制造工人	2, 5, 9

19. 食品、饮料制造技术人员	1, 4, 7
20. 针织工人	2, 5, 9
21. 纺织技术人员	1, 4, 7
22. 服装加工工人	2, 5, 9
23. 服装设计人员	1, 4, 8
24. 家具制造工人	2, 5, 9
25. 家具设计人员	1, 4, 7
26. 造纸工人	2, 3, 5
27. 纸制品工人	2, 3, 5
28. 印刷工人	2, 3, 5
29. 工艺美术设计人员	1, 4, 8
30. 化工工人	2, 3, 5
31. 化工技术人员	1, 4, 7
32. 制药工人	2, 3, 5
33. 制药技术人员	1, 4, 7
34. 化纤工人	2, 3, 5
35. 化纤技术人员	1, 4, 7
36. 橡胶制品工人	2, 3, 5
37. 橡胶制品技术人员	1, 4, 7
38. 塑料加工工人	2, 3, 5
39. 塑料加工技术人员	4, 1, 7
40. 油毡工人	2, 3, 5
41. 水泥生产工人	2, 3, 5
42. 水泥生产技术人员	4, 1, 7
43. 炼钢工人	2, 3, 5
44. 炼钢技术人员	1, 4, 7
45. 压延加工工人	2, 3, 5
46. 玻璃生产工人	2, 3, 5
47. 玻璃生产技术人员	2, 3, 5
48. 玻璃制品设计人员	1, 4, 7
49. 金属切削加工工人	2, 3, 5
50. 金属热处理工人	2, 3, 5
51. 机械制造工程技术人员	1, 4, 7
52. 电子设备制造工人	2, 3, 5
53. 电工	2, 3, 5
54. 电气自动化设计人员	1, 4, 7
55. 电气仪表工人	2, 3, 5
56. 仪器仪表及其他计量器具制造设计人员	1, 4, 7
57. 地质普查、勘探技术人员	1, 4, 7
58. 建筑工人	2, 5, 7
59. 电气安装工人	1, 4, 7
60. 勘察设计技术人员	1, 4, 7
61. 城市建设规划设计人员	1, 4, 7
62. 市政工程技术和管理人员	1, 4, 5

63. 汽车驾驶员	1, 4, 7
64. 运输工人	2, 3, 5
65. 调度员	1, 4, 7
66. 电讯业务员	1, 4, 5
67. 零售商业经营人员	1, 4, 6
68. 商业经营管理人员	1, 4, 6
69. 售货员	1, 5, 6
70. 商业采购员	1, 4, 6
71. 商业供销员	1, 4, 6
72. 外贸工作人员	1, 5, 7
73. 厨师和炊事员	1, 4, 9
74. 餐厅服务员	1, 5, 6
75. 物资供销员	1, 4, 6
76. 物资采购员	1, 4, 6
77. 仓库保管员	2, 3, 9
78. 房管员	2, 4, 6
79. 房屋维修工人	1, 4, 5
80. 公交服务员	1, 5, 4
81. 公共场所服务人员	1, 4, 5
82. 园林绿化工作者	2, 4, 5
83. 环卫工人	2, 9, 3
84. 理发、美容员	1, 4, 5
85. 导游员	1, 4, 8
86. 旅馆服务员	1, 4, 8
87. 保育员	1, 6, 7
88. 摄影师	1, 4, 8
89. 殡葬事业服务人员	2, 3, 7
90. 家用电器修理服务人员	1, 4, 7
91. 科技咨询工作者	1, 4, 6
92. 心理咨询工作者	1, 4, 6
93. 职业咨询工作者	1, 4, 6
94. 社会福利院工作人员	2, 5, 6
95. 银行信贷工作人员	9, 2, 3
96. 税收专管人员	9, 2, 3
97. 会计、审计、统计人员	9, 2, 3
98. 保险公司工作人员	6, 4, 9
99. 医生	1, 4, 7
100. 护士	1, 4, 5
101. 药剂士	1, 4, 9
102. 运动员	1, 7, 8
103. 教练员	1, 4, 6
104. 演员	8, 5, 1
105. 导演	6, 4, 1
106. 编辑	6, 4, 8

107.图书管理人员	2, 4, 9
108.播音员	4, 6, 8
109.广播、电视工程技术人员	1, 4, 5
110.幼儿园教师	1, 6, 5
111.中小学教师	1, 6, 5
112.中小学管理人员	1, 4, 6
113.教学辅助人员	2, 3, 9
114.自然科学研究人员	1, 4, 5
115.社会科学研究人员	1, 5, 4
116.科技情报人员	2, 3, 9
117.电子计算服务中心工作人员	2, 3, 9
118.气象观测预报人员	2, 4, 9
119.地震观测预报人员	2, 4, 9
120.业务类公务员	3, 5, 9
121.打字员	2, 3, 9
122.秘书	3, 5, 9
123.警察	7, 4, 1
124.律师	7, 4, 1
125.审判员	1, 4, 7
126.中国人民解放军指战员	3, 7, 5

资料来源：张树桂主编《职业分类介绍》，浙江教育出版社 1991 年 9 月版，第 424 ~ 429 页。

#### 附录四：

#### 职业与其所要求的职业能力匹配表 各种职业能力的特点

语言能力，是指对词及其含义的理解和使用能力，对词、句子、段落、篇章的理解能力，以及善于清楚而正确地表达自己的观念和向别人介绍信息的能力。

数理能力，是指迅速而准确地运算以及在快速准确地进行计算的同时，能进行推理、解决应用问题的能力。

空间判断能力，是指对立体图形以及平面图形与立体图形之间关系的理解能力，包括能看懂几何图形，对立体图形的三个面的理解力，识别物体在空间运动中的联系，解决几何问题。

察觉细节能力，是指对物体或图形的有关细节具有正确的知觉能力，对于图形的明暗、线的宽度和长度作出视觉的区别和比较，看出其细微的差异。

书写能力，对词、印刷物、帐目、表格等材料的细微知觉的能力，善于发现错字和正确地校对数字的能力。

运动协调能力，是指眼、手、脚、身体迅速准确和协调地作出精确的动作和运动反应，手能跟随着眼所看到的物体迅速行动，进行正确控制的能力。

动手能力，是指手、手指、手腕能迅速而准确地活动和操作小的物体。在拿取、放置、调换、翻转物体时手能作出精巧运动和腕的自由运动能力。



社会交往能力，是指善于进行人与人之间的相互交往、相互联系、相互帮助、相互作用和影响，从而协同工作或建立良好的人际关系。

组织管理能力，是指擅长于组织和安排各种活动，以及协调参加活动中人的人际关系的能力。

### 各种职业与其所要求的职业能力的参考标准

职业	语 言 能 力	数 理 能 力	空 间 判 断 力	察 觉 细 节 力	书 写 能 力	运 动 协 调 力	社 会 能 力	组 织 文 往 理	
1. 农业劳动者	4	3	4	4	3	3	2	4	4
2. 农机操作人员	4	3	3	4	3	2	2	4	4
3. 农业技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
4. 林业工人	4	3	4	4	4	2	3	4	4
5. 林业技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
6. 畜牧业劳动者	4	3	4	4	3	2	3	4	4
7. 畜牧、兽医技术人员	4	2	3	3	3	2	2	3	3
8. 水产养殖人员	4	3	4	4	4	3	3	4	4
9. 水产捕捞人员	4	3	3	3	4	2	2	3	4
10. 水利技术工人	4	3	3	3	3	2	2	3	4
11. 水利技术人员	3	3	4	4	3	3	3	3	4
12. 采煤工人	4	3	3	4	4	2	2	4	4
13. 采煤工程技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
14. 采油工人	4	3	3	4	4	3	2	4	4
15. 石油开采技术人员	4	2	2	2	3	3	3	3	3
16. 自来水生产工人	4	3	4	4	4	3	2	4	4
17. 自来水生产技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
18. 食品、饮料制造工人	4	3	4	4	4	3	2	4	4
19. 食品、饮料制造技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
20. 针织工人	4	3	4	4	4	3	2	4	4
21. 纺织技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
22. 服装加工工人	3	3	3	3	3	3	2	3	4
23. 服装设计人员	3	2	2	2	3	3	2	3	3
24. 家具制造工人	4	2	3	3	3	2	2	4	4
25. 家具设计人员	4	2	2	2	3	3	3	3	3
26. 造纸工人	4	3	3	3	3	2	2	4	4
27. 纸制品工人	4	3	4	3	3	3	2	4	4
28. 印刷工人	4	3	3	3	3	3	2	4	4
29. 工艺美术设计人员	4	2	2	2	3	3	3	3	3
30. 化工工人	4	4	3	3	4	2	2	4	4
31. 化工技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
32. 制药工人	4	3	3	3	4	3	2	4	4

33. 制药技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
34. 化纤工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
35. 化纤技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
36. 橡胶制品工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
37. 橡胶制品技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
38. 塑料加工工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
39. 塑料加工技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
40. 油毡工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
41. 水泥生产工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
42. 水泥生产技术人员	4	3	3	3	4	2	2	4	4
43. 炼钢工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
44. 炼钢技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
45. 压延加工工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
46. 玻璃生产工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
47. 玻璃生产技术人员	4	3	3	3	4	2	2	4	4
48. 玻璃制品设计人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
49. 金属切削加工工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
50. 金属热处理工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
51. 机械制造工程技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
52. 电子设备制造工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
53. 电工	3	3	3	3	3	2	2	3	4
54. 电气自动化设计人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
55. 电气仪表工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
56. 仪器仪表及其他计量器具制造设计人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
57. 地质普查勘探技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
58. 建筑工人	4	3	3	3	4	2	2	4	4
59. 电气安装工人	4	3	3	2	4	2	2	4	4
60. 勘察设计技术人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
61. 城市建设规划设计人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
62. 市政工程技术和管理人员	3	2	2	2	3	3	3	3	3
63. 汽车驾驶员	3	2	2	2	3	3	3	3	4
64. 运输工人	4	3	3	2	4	2	2	4	4
65. 调度员	2	2	4	3	3	3	3	2	1
66. 电讯业务员	2	2	3	3	2	3	2	3	3
67. 零售商业经营人员	2	2	4	3	2	3	2	3	3
68. 商业经营管理人员	2	2	4	3	2	4	3	2	2
69. 售货员	2	2	4	3	2	3	2	3	3
70. 商业采购员	2	2	4	3	3	3	3	1	2
71. 商业供销员	2	2	4	3	3	3	3	1	2
72. 外贸工作人员	1	2	4	3	3	3	3	1	2
73. 厨师和炊事员	4	3	4	4	4	2	2	3	3
74. 餐厅服务员	2	2	4	4	3	2	2	2	3

75. 物资供销员	2	2	4	3	3	3	2	2	2
76. 物资采购员	2	2	4	4	3	3	3	1	2
77. 仓库保管员	3	2	3	3	3	3	2	3	3
78. 房管员	3	2	3	2	2	3	3	2	3
79. 房屋维修工人	3	3	2	3	3	2	2	3	3
80. 公交服务员	2	2	4	4	3	2	2	2	3
81. 公共场所服务人员	2	3	4	4	3	3	3	3	3
82. 园林绿化工作者	3	3	3	4	4	2	2	4	4
、									
83. 环卫工人	3	4	4	4	3	2	2	3	4
84. 理发、美容员	3	3	4	3	4	2	2	3	3
85. 导游员	1	3	4	4	2	3	2	1	
86. 旅馆服务员	2	3	4	4	3	3	2	2	2
87. 保育员	2	3	4	3	3	3	2	3	2
88. 摄影师	3	2	2	2	3	3	2	3	2
89. 殡葬事业服务人员	3	3	4	4	4	3	3	3	3
90. 家用电器修理服务人员	3	3	2	2	3	3	2	3	3
91. 科技咨询工作者	2	3	3	2	2	3	3	2	2
92. 心理咨询工作者	2	3	3	3	2	4	3	2	2
93. 职业咨询工作者	2	3	3	3	3	4	3	2	3
94. 社会福利院工作人员	2	3	4	4	3	3	2	3	2
95. 银行信贷工作人员	2	1	4	1	2	4	3	2	3
96. 税收专管人员	2	2	4	3	3	4	3	2	2
97. 会计、审计、统计人员	3	1	4	1	2	4	3	2	3
98. 保险公司工作人员	2	1	4	3	2	4	3	2	3
99. 医生	2	2	3	3	3	2	1	3	3
100. 护士	2	3	3	3	3	2	1	3	3
101. 药剂士	3	2	3	3	3	2	1	3	3
102. 运动员	3	3	3	2	4	1	1	3	3
103. 教练员	2	3	3	2	4	1	1	3	1
104. 演员	1	3	3	3	4	4	2	2	3
105. 导演	1	3	3	2	2	2	2	2	1
106. 编辑	1	2	3	1	2	3	3	1	1
107. 图书管理人员	3	2	4	2	2	3	3	3	3
108. 播音员	1	2	3	1	3	3	3	2	3
109. 广播、电视工程技术人员	3	2	2	2	3	3	2	3	3
110. 幼儿园教师	1	3	3	2	2	3	2	2	2
111. 中小学教师	1	2	3	2	1	3	2	2	
112. 中小学管理人员	2	2	4	3	2	3	3	2	1
113. 教学辅助人员	2	2	4	3	2	3	2	3	3
114. 自然科学研究人员	3	1	2	1	2	3	1	2	3
115. 社会科学研究人员	2	3	3	2	1	3	3	2	2
116. 科技情报人员	2	2	3	2	2	3	2	2	3

117. 电子技术服务中心工作人员	2	1	3	1	2	3	2	3	3
118. 气象观测预报人员	2	2	3	2	2	3	3	3	3
119. 地震观测预报人员	2	2	3	2	2	3	3	3	3
120. 业务类公务员	2	2	3	2	1	3	3	2	2
121. 打字员	3	3	4	2	2	3	2	3	4
121. 秘书	2	2	3	2	1	3	3	2	2
123. 警察	2	2	3	3	3	2	2	2	2
124. 律师	1	2	3	2	3	3	3	2	2
125. 审判员	1	3	3	2	3	3	3	2	2
126. 中国人民解放军指战员	3	3	2	3	3	2	2	3	3

资料来源：张树桂主编《职业分类介绍》，浙江教育出版社 1991 年 9 月版，第 438 ~ 443 页。

